



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de
tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Bach. Ana María Mateo Soriano

ASESORA:

Mg. Maritza Guzmán Meza

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. John Morillo Flores
Presidente

Dra. Miriam Elizabeth Napaico Arteaga
Secretario

Maritza Emperatriz Guzmán Meza
Vocal

Dedicatoria:

A mi esposo Armando y a mi hijo
Leonardo por su cariño,
comprensión.

A mi hermana Amelia que
siempre me impulso a seguir
avanzando académicamente.

Agradecimiento

A mis padres, por su apoyo que me brindaron durante este camino que no fue fácil, sin ellos nada de esto hubiera sido posible. Los quiero mucho. A mi asesora Maritza Guzmán Meza por su aporte metodológico y continuo apoyo para desarrollar la presente tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ana María Mateo Soriano, estudiante del Programa de Maestría con mención Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 10448720, con la tesis titulada “Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 2 de abril de 2016

Ana María Mateo Soriano
DNI N° 10448720
Código de estudiante N° 6000140214

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Administración de la educación, presento el trabajo de investigación denominado: “Gestión Educativa y Satisfacción Laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015.”

La investigación tiene la finalidad de demostrar que la Gestión Educativa tiene relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de tres Instituciones Educativas de la Ugel 01, 2015

La aplicación de la presente tesis se ha desarrollado de la siguiente forma el capítulo I presenta la Introducción, antecedentes, el marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo II se desarrolla el marco metodológico; las variables, la Operacionalización de las variables, metodología, tipos de estudio, diseño de la investigación, población, muestra u muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos. En el capítulo III, se explican los resultados obtenidos del proceso estadístico a nivel descriptivo e inferencial. En el capítulo IV procedemos a discutir los resultados obtenidos con los antecedentes recopilados respecto al tema investigado y en capítulo V se realiza las conclusiones del tema de investigación de tesis haciendo referencia al análisis inferencial estadístico para posteriormente dar a conocer las recomendaciones en el capítulo VI, el capítulo VII referencias bibliográficas y finalmente el capítulo VIII anexos.

La presente investigación es un alcance que se presenta al área de educación en lo concerniente al tema Gestión educativa y Satisfacción laboral

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

	Paginas
Dedicatoria:	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista	20
1.3. Justificación	44
1.4. Problema	45
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	49
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	52
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	53
2.4. Tipos de estudio	54
2.5. Diseño de investigación	54
2.6. Población, muestra y muestreo	55
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.8 Método de análisis de datos	61
III. RESULTADOS	
3.1. Relación de la gestión educativa y la satisfacción laboral	63
3.2 Prueba de hipótesis	68
IV. DISCUSIÓN	73
V. CONCLUSIONES	77

VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	81
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	87
Anexo 2. Cuestionarios	96
Anexo 3. Certificado de validez	100
Anexo 4. Base de datos	112
Anexo 5. Artículo científico	118

Índice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Gestión educativa	53
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	53
Tabla 3.	Detalle de la población de estudio	56
Tabla 4.	Baremos de la variable gestión educativa	58
Tabla 5.	Baremos de la variable Satisfacción laboral	59
Tabla 6.	Juicio de expertos	60
Tabla 7.	Variable Gestión educativa	60
Tabla 8.	Variable Satisfacción laboral	61
Tabla 9.	Relación de los niveles de la gestión educativa y la satisfacción laboral	63
Tabla 10.	Relación de categorías entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral	64
Tabla 11.	Relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral	65
Tabla 12.	Relación de las categorías de la gestión institucional y la satisfacción laboral	66
Tabla 13.	Relación de las categorías de la gestión comunitaria y la satisfacción laboral	67
Tabla 14.	Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral	68
Tabla 15.	Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral	69
Tabla 16.	Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral	70
Tabla 17.	Relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral	71
Tabla 18.	Concordancia entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral	72

Índice de figuras

Figura 1. Relación de las categorías de la gestión educativa y la satisfacción laboral	63
Figura 2. Relación de las categorías de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral (%).	64
Figura 3. Relación de las categorías de la gestión administrativa y la satisfacción laboral (%).	65
Figura 4. Relación de las categorías de la gestión institucional y la satisfacción laboral (%)	66
Figura 5. Relación de las categorías de la gestión comunitaria y la satisfacción laboral (%)	67

Resumen

La presente investigación titulada "Gestión Educativa y Satisfacción Laboral", tuvo como objetivo general determinar la relación que hay entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015.

El estudio se realizó utilizando el método hipotético deductivo de naturaleza cuantitativa de carácter correlacional y alcance transversal, se utilizó, el diseño no experimental. Determinándose la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral. La población fue 135 y la muestra se conformó por 100 docentes. La técnica fue encuesta con la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach para evaluar la gestión educativa con preguntas de alternativa múltiple, para medir el nivel de confiabilidad se utilizó KR 20 y para comparar la estadística. Coef. Rho de Spearman.

Se Concluyó con el análisis obtenidos que existe relación significativa moderada entre las variables Gestión educativa y Satisfacción laboral. Excepto en la dimensión gestión administrativa y Satisfacción laboral no existe relación significativa.

Palabras claves: Gestión Educativa, Satisfacción laboral, Gestión Pedagógica, Condiciones apropiadas de trabajo.

Abstract

This research entitled "Educational Management and Job Satisfaction" general objective was to determine the relationship between education management and job satisfaction among teachers of three educational institutions of Network 13, Ugel 01-2015.

The study was conducted using the deductive hypothetical method of quantitative nature of correlational nature and scope cross was used, the non-experimental design. Determining the relationship of educational management with job satisfaction. The population was 135 and the sample was composed by 100 teachers. The survey technique was the application of Cronbach's alpha test to assess educational management with multiple choice questions to measure the level of reliability and KR 20 was used to compare statistics. Coef. Spearman's rho.

It concluded with the analysis obtained that there is moderate significant relationship between variables educational management and job satisfaction. Except in administrative management and labor dimension there is no significant relationship satisfaction

Keywords: Educational Management, Job Satisfaction, Educational Management, appropriate working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa en las instituciones educativas, es compleja y requiere de una responsabilidad y ejemplar actitud; esta realidad difiere de una institución a otra, así como de un nivel educativo a otro, por la misma individualidad de los sujetos de la educación y por las características propias de cada realidad educativa, derivada de la visión y misión de sus respectivos centros educativos.

Los investigadores concuerdan que hay una amplia relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral principalmente de los profesores. La capacidad de gestión del director es el factor más importante para lograr una armonía entre los componentes de la comunidad educativa, ya que esta capacidad influirá en forma directa si los integrantes de esta comunidad, se sientan identificados entre sí y con su institución educativa. Por lo que la gestión educativa, demanda destrezas, inteligencia, labores en conjunto y habilidad en el avance de las metas trazadas a cumplir.

Muchas investigaciones han señalado que las habilidades intelectuales y los rasgos de identidad son innatos de uno; en la cual cierta habilidad natural puede mostrar algunas ventajas para un líder. Entendemos que los problemas en la vida real, en un centro educativo cambian de manera acelerada y en la medida que cambia la dinámica social que actualmente se encuentra influenciada por los avances de la tecnología, así como de los hechos sociales propios de la escuela, lo cual implica el cambio también acelerado en cuanto a la adecuación de las acciones del director en función de la misma realidad que se vive.

Podemos decir la labor del director es trascendental. El asume dicho compromiso con profesionalismo y desafío ético; pero también existe una realidad la mayor parte de los directores no cuentan en este momento con una formación, en la cual pueda obtener liderazgo, motivar a los profesores e involucrar a los padres a la comunidad educativa. También se observa que no muestran una habilidad organizativa, es conveniente confortar la capacidad del liderazgo y gestión para cambiar verdaderamente la cultura organizativa y el clima de insatisfacción que se refleja en los docentes y de esa manera afronte todas demandas educativas.

Al respecto, según el Ministerio de Educación (2014)

La demostración, tanto nacional como internacional, refleja que cuando el directivo de una institución dirige las responsabilidades con liderazgo pedagógico, podemos, decir cuando guía las metas hacia los aprendizajes, su ejecución tiene una sensación efectiva en el rendimiento académico de los alumnos. En el Perú, la mayor parte de las ocupaciones que se dan por ley a los directivos son de naturaleza administrativo, en la cual no realza este modelo de liderazgo. Esta postura se ve empeorada por la manera de designación, la situación laboral voluble, la variedad de organización y prototipos de colegios la inasistencia de propuestas de formación y capacitación, la concurrencia de cargos y funciones – director, y la ausencia del liderazgo pedagógico en su desempeño, entre otros problemas. (p.16).

Se trata pues de crear ambientes propicios para mejorar la gestión educativa, la satisfacción laboral del maestro y el rendimiento de los estudiantes con una gestión implicada, libre y concentrada sobre todo en el avance académico. Es evidente que en los tiempos de hoy en el contexto antes referido, la educación recibe pues un protagonismo esencial a partir del tipo de administración, que desarrolla el director de la escuela, con el único fin de garantizar una educación de calidad.

En consecuencia, fue necesario establecer la relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 –2015 del distrito de Villa El Salvador.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Nacionales

En el aspecto nacional se tomó como antecedentes las siguientes tesis:

Rojas (2013), Universidad Cesar Vallejo. Para optar el título de maestría. Es de tipo cuantitativa de carácter descriptivo correlacional. La muestra es de 124

profesores, como instrumento tuvo el cuestionario aplicado. El nivel de confiabilidad dio como resultado gestión educativa obteniendo 0.818, y para el instrumento desempeño docente 0,713. Para la correlación de ambas variables de estudio se utilizó el coeficiente estadístico de Pearson, arrojando una puntuación $R_s = 0,078$ y p. valor = $0,378 > 0,05$; obteniendo como conclusión que no se corrobora la hipótesis general en consecuencia que no existe relación significativa directa entre ambas variables y sus dimensiones. El autor no puede probar sus hipótesis referidas a la investigación. Debemos decir entonces que el desempeño del maestro depende únicamente de él y de sus principios éticos que ningún factor interno y externo nuble su entrega con sus estudiantes y su escuela.

Yábar (2013), Universidad Nacional Mayor de San Marcos Para tener el grado de maestría. Es cuantitativa correlacional. Sé fundamento bajo una teoría que una explica una realidad. La muestra es de 44 profesores, el instrumento, para la investigación se aplicó a los docentes que consta de 65 items. Para dar respuesta a las hipótesis se utilizó spearman que es 0.751 arrojando p valor (Sig) es de $0.00 < 0.05$, por ende a un 5% de seguridad se elimina H_0 . Se concluyó que hay relación directa entre las dos variables estudiadas. Asimismo podemos afirmar a mejor gestión del director mayor será el compromiso de los docentes, ya que directores responsables y consciente de su labor motivará que los maestros a seguir preparando para mejorar el nivel de la educación.

Nolazco (2012) en su tesis “autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del callao”. Para recibir el título de maestría. La investigación es descriptivo correlacional su población formada por 82 maestros de los tres niveles. En la investigación se aplicó la encuesta como instrumento. En su conclusión nos da a conocer Spearman 0.012 que demuestra que no hay relación entre las variables que se está investigando y esto se manifiesta porque el resultado de la significancia es mayor a 0.05. “entre las dos variables no hay afinidad. En efecto se acepta la conjetura nula. En la investigación realizada se visualiza que el desempeño del maestro se ve reflejado en las funciones que realiza dentro de su escuela en la cual se somete a evaluación para mejorar de calidad de enseñanza.

Pérez (2015) para optar el título de maestría de la universidad San Ignacio de Loyola. La investigación el descriptivo correlacional se fundamentó bajo un marco teórico para conocer, identificar y explicar un hecho. Su diseño no experimental de corte transversal, teniendo como población 148 trabajadores tomando como muestra 107 Trabajadores. Se utilizó dos instrumento la encuesta se aplicó a los docentes, El autor manifiesta que los análisis estadísticos realizados revelan que las pruebas utilizadas en la investigación clima organizacional y satisfacción laboral presenta validez y confiabilidad. Concluyendo Existe evidencia empírica que hay relación entre ambas variables de estudio. Asimismo expresa que hay una afinidad significativa, visualizando lo observado en la tesis podemos manifestar un apropiado clima organizacional es un agente esencial en la escuela porque interviene en la satisfacción de los trabajadores.

Basto (2010) la Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Su objetivo, afirmar la correlación entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral del maestro del nivel secundaria. El diseño descriptivo correlacional se estudió a una población de 60 personas directores, subdirectores y docentes. Se aplicó las encuestas. En conclusión hay una lineal significativa fuerte, directa entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo manifiesta que los directivos de esta región presentan una forma de liderazgo dominante y preponderante. Los directivos asumen un rol destacado en los colegios, porque de ellos dependen la línea directiva de los maestros y la responsabilidad que ellos asumen en el afianzamiento de los saberes de los estudiantes. Entonces todos los directivos deben orientar de forma correcta a sus maestros encontrando la satisfacción laboral.

1.1.2 Antecedentes Internacionales

En el aspecto internacional se encontraron como antecedentes las siguientes tesis:

Rivas (2009) en su investigación titulada "Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador". Su objetivo es relacionar la satisfacción laboral con el desempeño de los profesores de las escuelas adventistas. El tipo de

investigación es correlacional. Se utilizó de instrumento la encuesta. La muestra se conformó por 65 profesores de primaria y secundaria de la institución educativa adventista. Que fue al 81.25% de toda la población. La confiabilidad de la satisfacción laboral obtuvo 0.923, y para el instrumento desempeño docente 0,938, ambos instrumentos preparados para la presente investigación. En su conclusión se observó positiva y moderada ($r = 0.206$ y $p = 0.032$) entonces hay relación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente

En la investigación se visualizó que los docentes están conforme con su labor que realizan en su escuela y eso se ve reflejado en el desenvolviendo y el grado de compromiso que tienen con sus estudiantes.

Núñez (2009) en su investigación titulada "Relación entre el clima institucional y satisfacción laboral en docentes de Informática y Sistema de Información", busca relacionar las dos variables de estudio, en equipo de trabajo compuesto por profesores de informática. Instrumento constó de 70 preguntas formadas en tres niveles: Clima, Satisfacción con el trabajo y Satisfacción con el departamento que se pertenece, a una muestra de docentes e investigadores pertenecientes de tres grupos de trabajo. En primer lugar la Universidad privada española, en segundo y tercer lugar de una Universidad estatal chilena, a través de una investigación descriptiva – correlacional. Los resultados conseguidos accediendo al autor fijar que los equipos de trabajo integrante de un departamento universitario tienen un clima institucional que conecta afirmativamente con su satisfacción por el trabajo. La desigualdad entre los equipos de trabajo es bastante. Presentan que los docentes del equipo de trabajo español sobrepasan de forma significativa al otro equipo chileno en las variables estudiadas.

Hinojosa (2010) hizo la investigación "Clima institucional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses" de Playa Ancha busca describir el clima institucional que hay dentro de la institución y manifestar el grado de satisfacción laboral de los maestros que trabajan en la escuela. Su tipo de investigación descriptivo correlacional se aplicó la encuesta a 80 profesores. Obteniendo como primera conclusión hay una concordancia directa dentro del clima institucional y la satisfacción laboral. Esta relación se muestra

presente en los ítems relacionados entre las dimensiones, podemos manifestar, la satisfacción laboral de los maestros se manifiesta eficientemente cuando el clima institucional posee una edificación positiva o adecuada. También incurrimos en que el clima predomina a la satisfacción, esto es resultado de una situación, de una percepción, si bien es claro que la satisfacción puede retroalimentar al clima institucional.

Aguilar (2012) de la universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras Para optar el grado de maestría. Su objetivo fue reconocer las habilidades del director en liderazgo y diálogo que practican los administrativos para enriquecer continuamente en la implementación de cambios y la repercusión en el rendimiento escolar. El muestreo es de tipo no probabilístico, su estudio es descriptivo correlacional no experimental transversal cuantitativo, se utilizó la encuesta la cual se aplicó a 40 entre docentes y directivos. Se finalizó que las estrategias aplicadas para enriquecer los resultados del rendimiento académico, no hay incidencia porque los maestros y directores utilizan las técnicas y estrategias dadas por el Diseño Curricular Nacional en la cual no se ajusta a la realidad del contexto de los estudiantes y se ve refleja en las notas reprobatoria que siguen teniendo los estudiantes.

Monreal (2009) en su tesis titulado “Estructura organizacional y satisfacción laboral”, de la Universidad Pedagógica de Durango. México, tuvo como objetivo mejorar la función organizativa del director de Escuela Primaria. El tipo de investigación fue correlacional, teniendo como instrumentos aplicados la encuesta y la entrevista a los maestros. Llegando a la conclusión: el liderazgo profesional que compromete la dirección interna, un grupo de funciones en su ejercicio, entre las que incluye: planificación, distribución, tareas, coordinar y controlar que influye medición e innovación, como intermediador de conflictos, también de actuar como impulsor del currículo en el desarrollo de evaluación. La más o menos entrega a cada una de ellas conforma un tipo de dirección, en el que pueda llegar a contraponer el desarrollo de las funciones de gestión a la función no importante del líder pedagógico.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista

1.2.1 Bases teóricas de gestión educativa

Definición conceptual de Gestión Educativa

La definición que sirve de base al documento, es justificada por el

Ministerio de Educación (2011) nos dice:

La gestión es una ocupación llevada a generar y sostener en la institución educativa la parte pedagógica y administrativa, como también los desarrollos internos de índole democrático, imparcial y eficaz, que se permite a los estudiantes desarrollarse como individuos completos, razonables, eficientes y responsable. Apto para edificar la democracia participando también en el desarrollo del país y enlazando su proyecto personal como un proyecto general (p. 34)

Este concepto se dirige hacia la democratización del sistema, conceptuando la dirección no sólo es parte administrativa asimismo en lo académico, institucional y comunitario. De esa forma una gestión óptima basada en el trabajo democrático equitativo que involucre a todo el componente de la escuela permitirá que los ciudadanos que se formen en ella, se desarrollen de manera justa, competitiva, buscando su beneficio y el de los demás.

Acuña (2010) precisa:

Que la gestión de una escuela se presenta como un escenario donde se da lugar a la formación y desarrollo educativo que trasciende la totalidad de las actividades en los espacios de la institución: desde el salón de clase hasta la existencia institucional, desde la visión "rigurosamente pedagógica". Incluso también los espacios, dimensiones y procesos organizacional (p. 24).

De acuerdo a lo manifestado podemos decir que la gestión de la escuela es donde se manifiestan los procesos educativos que da lugar a diferentes actividades, organización que va dirigido precisamente a lo pedagógico que involucra a todos los espacios, dimensiones de una institución en la cual se realiza no solamente el proceso de enseñanza aprendizaje con sus particularidades. Sino también es considerada como el grupo de situaciones que se necesita para el crecimiento de la calidad educativa. Si la cabeza de la institución está bien encaminada tendrá mayor posibilidad de lograr el desarrollo de la institución, pero también depende de los profesores, la infraestructura, los materiales educativos que son esenciales para el éxito de la mejora educativa.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2009) manifiestan:

"Numerosos estudios desde la visión más ligada a la teoría organizacional, la gestión es manifestada como un grupo de desarrollos teórico-prácticos integrado dentro del conjunto educativo, para ejecutar los mandos colectivos" (p.16).

Por otro parte, la nueva concepción de diversificación y la necesidad de dar más autonomía a los equipos de profesores. Un directivo no debe limitarse solamente a parte administrativa como se realizaba en tiempos anteriores. Un director eficaz y eficiente permite desde un punto. La participación equitativa de todos sus docentes en la escuela, considerando a todos los docentes como profesionales comprometidos capaces de mejorar y sacar adelante la escuela.

También se espera que el personal directivo, fomente un clima de armonía adecuado, positivo para el desarrollo del trabajo, por esta situación, debe tener capacidad, liderazgo, estrategia en el manejo de situaciones problemáticas dentro de la institución y estar en la disposición de instaurar vínculos positivos con los diferentes involucrados de la institución.

Dimensiones.

Debemos tener presente que la gestión del director es un compromiso grande en la cual involucra la parte pedagógica, institucional, administrativa y comunitaria tiene que dirigir a todos los componentes que están inmerso en ello.

Dimensión 1: Gestión pedagógica:

Ministerio de Educación (2011) nos dice:

Se refiere al desarrollo esencial de la tarea de la institución y del personal que lo integra la enseñanza – aprendizaje, la cual incorpora la orientación hacia el desarrollo de los nuevos conocimientos, la curricula, la metodología, también comprende el quehacer de los profesores, las actividades pedagógicas, las formas de enseñanza, el dominio y el manejo del aula, la empatía con los estudiantes, la actualización docente que le brinda beneficio y fortalecimiento mejora como maestro (p. 35).

Se refiere al quehacer educativo, en la cual están involucrados los que conforman la enseñanza – aprendizaje. Incluye los documentos de gestión pedagógica como: diversificación curricular, las programaciones didácticas, las evaluaciones de los estudiantes, etc. Por otro lado comprende también desarrollo del docente dentro del aula, la conducción de los nuevos enfoques pedagógicos y el interés por su formación profesional en actualizaciones para acrecentar sus capacidades.

Dimensión 2 Gestión institucional:

Ministerio de Educación (2011) manifiesta:

Esta dimensión aportará a reconocer la manera cómo se organizan los integrantes de la escuela para el correcto funcionamiento del mismo. La gestión institucional nos brinda un panorama para la sistematización y el estudio de las actividades y aquellas situaciones de organización que dan la presencia de una forma de funcionamiento. En esta dimensión se toma en cuenta la estructura formal, los organigramas, el reparto de labores, la división de trabajo, el empleo del tiempo y los espacios en la cual se forma la estructura informal. También es fundamental fomentar las habilidades, actualizaciones, desarrollo personal y grupal con el propósito que la

escuela se desenvuelva de forma flexible aceptando los retos que se presenta (p. 36)

Podemos manifestar que esta dimensión se refiere a la forma, o al estilo de cómo se organiza la institución educativa para una buena conducción tanto en la plana administrativa y todos los que la componen. Dentro ellos está la distribución de tiempo, delegación de funciones, de espacios, formas como relacionarse, actividades y protocolos que identifiquen a la institución y dar una buena imagen de ella frente a la comunidad. Es necesario valorar al grupo humano con que se cuenta porque también conducen la institución y generan aprendizaje en los estudiantes. Tener en cuenta en que aspectos el docente se puede desenvolver mejor para que aporte en beneficio de la institución teniendo en cuenta lo que queremos lograr como institución.

Dimensión 3 Gestión administrativa:

Debemos mencionar la gestión administrativa incluye varias acciones como los materiales educativos, el presupuestos económico, la aplicación de las normas, la evaluación del desempeño y otros pero apuntado a un solo fin que es la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Ministerio de Educación (2011) en la gestión administrativa manifiesta lo siguiente:

Integra acciones y actividades de manejo de los recursos humanos, desarrollo técnico, la parte económica de la institución como también la seguridad y el manejo de información de los que integran la escuela. También está relacionado al cumplimiento de las normas que establece el ministerio se incluye en esta dimensión el monitoreo de las funciones con el fin de mejorar los procesos de aprendizajes. La dimensión busca en todo instante armonizar los intereses personales con lo de la institución de la forma que sea más sencillo tomar acuerdos que nos dirija a concretar para el éxito de la metas de la escuela (p. 37).

Podemos decir que la gestión administrativa es el manejo de los recursos que hay en una institución educativa puede ser humanos, técnicos, la seguridad, la higiene, la economía y los materiales y todo lo relacionada al que hacer educativo, en al cual busca juntar los intereses personales con lo institucional con el único fin de lograr los objetivos de la institución. La gestión administrativa también nos lleva a monitorear, supervisar las funciones que cumplen los docentes y otros integrantes para mejora la calidad educativa y la atención a los educandos. En esta dimensión también se toma en cuenta el mantenimiento de los bienes, preparación de presupuestos y todo lo relacionado a la contabilidad.

Dimensión 4 Gestión comunitaria

Ministerio de Educación (2011) nos dice:

Es considerada las relaciones que hay en la escuela con su ámbito social, la cual integran los padres de familia como factor y apoyo importante, las instituciones como la municipalidad, las organizaciones eclesíásticas, instituciones privadas entre otros. La participación de ellos debe contestar a una meta que posibilite alianzas estratégicas para mejorar la calidad del aprendizaje (p. 37).

Esta dimensión se relaciona con la comunidad y todo lo que está en ella. De cómo la comunidad se integra y participa en la institución desde el padre de familia y todas la entidades que se hacen presente en la cual responde a un objetivo que es el aprendizaje del estudiante. Para realizar es primordial que la familia y el colegio mantengan una relación que les permita saber los bienes y limitaciones de ambas partes. Es importante que los progenitores sean parte de la formación académica de sus hijos ya que es su deber y es un elemento esencial para los aprendizajes de los niños y las niñas porque la acción coordinada de las partes forma una fuerza ideal en el éxito del aprendizaje.

Procesos de la gestión educativa

La planificación y Organización

Vargas (2010) la planificación viene a ser:

En la planificación se toma en cuenta la problemática que es prioridad de la institución educativa para luego sean afrontados mediante los temas transversales que se encuentran en el diseño. La planificación va ayudar a mejorar la tarea educativa y está integrada por el modelo de planes y actividades de estudio en la cual relaciona PCI a un largo plazo con la curricula diversificada y el PAT en el corto plazo.

Los maestros son llamados para involucrarse con la visión y misión institucional. Se actualizan, se capacitan y se organizan para elaborar el programa curricular en relación a un plan y distribución de horas pedagógicas. (p. 45).

Podemos manifestar que la planificación es fundamental ya que el director con su personal decide y acuerda el cómo va a conducir a trabajar y que estrategias utilizará para que la institución se transforme en una escuela de calidad, en la planificación se manifiesta la misión y la visión del PEI. La administración del director es relevante para tomar acuerdos, decisiones que llevará al futuro de la institución. El director y su equipo deciden sobre lo que se debe realizar para conseguir los objetivos, con que cuentan, que necesitan y que inconvenientes tendrán en el camino.

Drucker (1993) manifiesta "La planificación es la actividad direccional que integra los acuerdos, las tareas para garantizar, consolidar, el producto a venidero" (p. 84).

La planificación tanto como el desarrollo directivo es importante para garantizar resultados óptimo de lo que se quiere lograr.

Ejecución

Ministerio de educación (2011) dice:

Realizar es un primer instante de ejecución instante de ejecución nos permite ejecutar todo lo planificado la cual implica el desarrollo de la gestión en coordinación con las actividades de los maestros, alumnos, padres entre otros.

Compromete las responsabilidades de trabajo en función a la jerarquía de autoridad (p. 42)

La ejecución viene hacer el desarrollo de todo lo planificado en la cual está inmersa la gestión, y las acciones, actividades en la cual involucran a los maestros, estudiantes y padres. El trabajo que se realiza es de manera jerárquica cada integrante de la escuela desde su ámbito se involucra en lo que le han designado.

Evaluación y monitoreo

Ministerio de educación (2011) manifiesta:

Observar esta fase nos autoriza afirmar que la ejecución conteste a la programación, nos da la probabilidad de poder verificar la organización del trabajo que se elaboró para el resultado de las metas trazados en las diversas áreas que se tomó en cuenta en la planificación, se realizará una reorganización a lo programado mediante esta evaluación se reconocerá aspecto que son primordiales tenerlo en cuenta y otros que necesitan mejorar para el logro de los objetivos de la institución (p. 42).

En este periodo se autoriza afirmar que la práctica conteste a lo planificado en la programación. También se puede verificar las responsabilidades, el esquema de trabajo y las distribuciones que se planteó para el éxito de los objetivos trazados. Con la evaluación se identifica puntos necesario que se debe continuar y aquellos aspectos que se pueden mejoran y realizar un ajuste a la programación para el cumplimiento de las metas de la escuela.

Asimismo manifestamos el procedimiento de ejecución de esta forma: como realizar el trabajo en equipo en la escuela con los docentes y con los estudiantes en el aula. Los maestros y directivos ejecutan sus habilidades personales y profesionales en beneficio de los estudiantes. Los maestros demuestran todo su habilidad cuando ejecutan actividades en beneficio del estudiante y el progreso de la institución.

Instrumentos de gestión

Los instrumentos de gestión son importante e útiles en la misión verdadera y concreta de la institución, en la cual se organizan para analizar, proponer y reformular con los integrantes de la institución.

Proyecto educativo institucional (PEI)

Ministerio de educación (2011) define: "El PEI es un instrumento de gestión de la escuela que da resultado a mediano y largo plazo. Fija la afinidad de la escuela. Apoya a dirigir la vida de la institución" (p. 57).

El proyecto educativo institucional es una herramienta de gestión en la cual define la vida institucional, ayuda a dirigir, conducir la institución. Para su elaboración están involucrados todos los integrantes de la escuela.

Reglamento interno

Ministerio de educación (2011) define: "Lleva deberes, sanciones, obligaciones y compromiso de los integrantes de la institución en un marco de las normas legales la cual se complementa, se define, acondicionan a la clase de organización de la escuela y sus realidades internas" (p. 86).

En este instrumento están inmersos las responsabilidades, los derechos y obligaciones de los integrantes de la escuela. Para su elaboración se toma en cuenta las normas legales que se adecuan al contexto de la institución y sus necesidades teniendo presente el propósito de la institución.

Plan Anual de Trabajo

Ministerio de educación (2011) dice:

Es un instrumento de gestión que se realiza año tras año por ese conducto se va logrando las metas, objetivos propuestos en el PEI. Se trata de un programa que es operacional y de corto plazo en él se plasma las actividades que la institución debe realizar de esa manera lo propuesto en el PEI se va haciendo realidad (p. 93).

El plan anual es operativo de corto plazo se proponen actividades que se realizan de año en año y debe responder a las propuestas indicadas en el PEI.

El Informe de gestión anual

Ministerio de educación (2011) nos dice: "Es un informe que se formula al termino del año escolar. Permite la sistematización de los logros, progreso y obstáculo que se presenta en la realización del PAT, como también las sugerencias para mejorar la calidad del servicio educativo" (p. 95)

Este instrumento se realiza al termino del año escolar en ello se plantea los logros, las dificultades, los avances del plan anual de trabajo y las sugerencias para la mejora de la calidad de enseñanza. Este instrumento es realizado por el director de la institución.

La gestión estratégica

Según Acuña (2010) nos dice:

Que la gestión estratégica está orientada a la construcción de espacios que propicien la participación y los consensos. No es una gestión aislada, sino más bien, es articuladora e integradora. Está centrada en el estudiante, con un enfoque de gestión horizontal con un énfasis especial en lo pedagógico, siendo este el eje central de toda gestión. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los que dirigen la institución educativa (director y directivos de las organizaciones de la comunidad

educativa). Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y practica para el mejoramiento continuo de la calidad educativa en la escuela. (p. 43).

La gestión estratégica es integradora. Y está dirigido a la elaboración de espacios donde se realizan las opiniones y los consensos hasta llegar a un acuerdo. Su prioridad es el estudiante en su aprendizaje, se centra en un enfoque de gestión horizontal dando importancia a lo pedagógico, siendo así el punto central de toda gestión. Una gestión estratégica tiene que ser necesariamente una gestión compartida que involucre a los diferentes involucrados de la institución educativa, recogiendo de cada uno de ellos sus intereses y a partir de esos intereses llegar a acuerdos sustanciales que se plasmarán los fines de la escuela el enfoque de gestión que se desarrolle en la institución educativa debe ser democrática, participativa, flexible, concertadora e integradora con una perspectiva de unificación y articulación de los esfuerzos de todos los actores educativos, estableciendo a la vez alianzas estratégicas que permitan generar vínculos estrechos entre la escuela, la comunidad y los espacios locales.

La gestión del conocimiento

Acuña (2010) nos dice:

Una gestión estratégica tiene que ser a la vez una gestión del conocimiento, es decir, gestionar nuestros recursos humanos, asumiendo su realidad, reconociendo nuestras debilidades y valorando las fortalezas. Es necesario que la gestión potencie las capacidades humanas con las que cuentan, con la finalidad de construir una escuela nueva e innovadora, una escuela que aprende. Una escuela con identidad que valore las potencialidades y la riqueza cultural de nuestra comunidad. La gestión del conocimiento debe enfocarse a desarrollar y potenciar las capacidades de sus recursos humanos. (p. 44).

Podemos decir que la gestión del conocimiento, es dirigir los recursos humanos con que se cuenta teniendo en cuenta sus debilidades y considerando

sus fortalezas. Es muy importante que la gestión intensifique las habilidades de su personal con que cuenta con el fin de realizar una escuela progresista, diferente, original que tome en cuenta y las potencialidades de sus docentes para que se puedan desarrollar mejor en el área que se le designe.

La política de gestión del conocimiento

Rojas (2006) manifiesta "Una política de gestión de conocimiento debe incorporar una atención de los mismos para su reconocimiento, así como un testimonio fomentado en la moral que accede, el uso la propagación y explotación de los conocimientos conseguidos del sujeto" (p. 68).

Podemos decir que la política de gestión del conocimiento está basada en la capacidad y conocimiento que tiene el director de una institución.

¿Cómo desarrollamos una gestión del conocimiento?

Acuña (2010) manifiesta:

Compartiendo el conocimiento entre los actores; todos los miembros de la comunidad educativa genera espacios donde se pueda interactuar y compartir información, conocimientos y experiencias que les permitan conocer las limitaciones y fortalezas de cada uno de sus integrantes. Generando conocimiento del contexto y la realidad educativa; es necesario conocer nuestra institución educativa, la comunidad y el contexto local para articular los procesos educativos a la realidad en la que desarrollamos nuestro trabajo. Adoptar los conocimientos y experiencias exitosas; en nuestras escuelas y las escuelas de la región del país se vienen desarrollando un conjunto de experiencias innovadoras y exitosas. De ellas hay que aprender e incorporarlos a nuestro que hacer educativo para hacer que nuestra escuela cambie y se transforme permanentemente. (p. 45).

Una gestión del conocimiento tiene que ser necesariamente una gestión que involucre a todos los componentes de la institución, tomando en cuenta sus

opiniones, intereses y a través de ello llegar acuerdos convenientes que figure en la visión, misión y objetivos de la institución el enfoque de gestión que se desarrolle en la institución educativa debe ser democrática, participativa, flexible, concertadora e integradora con una perspectiva de unificación y articulación de los esfuerzos de todos los actores educativos, estableciendo a la vez alianzas estratégicas que permitan generar vínculos estrechos entre la escuela, la comunidad y los espacios locales.

La administración de la institución educativa

Acuña (2010) manifiesta

En la administración es fundamental la preparación, gestión y evaluación (control), comprendidos como medidores para la dirección escolar, estableciendo uno de las mayúsculas contribuciones que administrativos que admiten obtener una mirada de la realidad que se quiere verificar. Los directivos de las escuelas expresar exigencias de afianzar y afirmar la conservación del que se habla y elaborar los temarios de administración, no fundamentado en la novedad de las teorías, sino cumpliendo unas alternativas para ayudar y renovar la importancia del trabajo formativo de la sociedad. (p. 65).

Para tener una mejor visión de la administración se debe tener en cuenta la planificación, el monitoreo y la evaluación de lo que se desea controlar. Los directivos deben asegurar la vigencia de la institución y trabajar temas relacionados a su realidad para mejorar el trabajo de la comunidad, debe tener en cuenta la planeación estratégica en donde están presente todo el material humano con que cuenta la escuela a partir de ello fijar con claridad y objetividad el trabajo del nuevo año manifestando las estrategias políticas a tener en cuenta para un óptimo resultado.

Principios que animan los modelos de gestión

La perspectiva normativa

Acuña (2010) manifiesta

La visión normativa se formó con un afán mayor para poner la racionalización en el desempeño del gobierno, en sus esfuerzos de lograr un mejor mañana a través de los actos del momento. La mirada normativa manifiesta una mirada horizontal del futuro. Desde la base teórico, en este panorama el mañana es verdadero y único (p. 32).

Decimos que la perspectiva normativa se da inicios en los años 80 y está basado en normas articula los recursos humanos, técnicos, materiales y económico como medios para llegar hasta donde se desea.

La visión prospectiva

Acuña (2010) nos dice:

El porvenir no se demuestra obligatoriamente por el ayer. Sino participan situaciones del mañana en la cual se manifiestan en el momento y que, en conclusión, lo dirige. De esta manera el futuro es pronosticable mediante la elaboración del contexto (p. 32).

Decimos que el futuro no se relata por el pretérito. En este periodo se intenta cambiar la reforma en la cual nos dará futuros mejor.

La visión estratégica

Acuña (2010) nos dice "La gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos (humanos, técnicos, materiales y financieros) que posee una organización" (p. 33).

Podemos manifestar que esta visión articula todos los recursos de una organización.

Modelos teóricos de la gestión educativa.

Fayol (1963) indicó:

La gestión actual en principio fue explicada desde cuatro acciones primordiales: planeación, organización, dirección y control. Esta perspectiva compete a la escuela administrativa, tradicional e investigador donde su sistema es obtenido de manera cerrada, instintiva y demasiadamente ecuánime, especialmente por el principio del beneficio (p. 140)

La escuela de Fayol corresponde a la escuela clásica donde su organización se manifiesta de manera cerrada con un mecanismo extremadamente racional apuntando hacia el criterio de la renta que es para su beneficio.

Koontz y O'Donnell (2007), como "La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes." (p. 63)

Los maestros, pueden variar porque deriva de un sistema de enseñanza, sin embargo define la naturaleza de los procedimientos de administración en las escuelas. La organización es concebida como un sistema natural, donde los elementos que intervienen vinculan la integración hacia un mejor rendimiento institucional.

Las prácticas de dirección escolar

Ministerio de educación (2010) nos dice:

Es el grupo de labores resultado del reconocimiento de una necesidad, son metódicos eficaz basados y hechos por los integrantes d la institución, complace las expectativas de los alumnos, evidencian un cambio en el logro de aprendizaje, en un contexto técnico, moral ordenado con su visión y misión (p. 65).

El autor manifiesta que las prácticas nace mediante la identificación de las necesidades, son procedimientos flexibles, bueno, eficaces, sustentables

elaborado por todos los que componen la institución educativa, también se evidencia una mejora en el resultado del aprendizaje de los alumnos como en satisfacer las necesidades y la perspectiva de ellos. Las prácticas quedan como un atenuante para otros.

1.2.2 Satisfacción laboral

Definiciones.

La definición que sirve de base al documento, es la planteada por:

Robbins (2011) nos dice:

Es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza. Un sujeto con nivel alto de satisfacción en su trabajo de muestra actitud positiva, eficiente. Un sujeto que manifiesta insatisfacción con su trabajo muestra una postura negativa hacia él. La satisfacción laboral se centra en los grados de satisfacción e insatisfacción (p. 64).

La satisfacción e insatisfacción laboral es el resultado de cómo se siente la persona con respecto a su centro de labor. En el ámbito educativo hay docentes que se sienten satisfechos con el clima laboral, con el apoyado que reciben de los directivos, se sienten comprendidos y eso influye en su estado de ánimo para acompañar el aprendizaje de los educandos; por otro lado también hay docentes que se sienten insatisfecho en su en su escuela, les cargan de trabajo, no hay apoyo por la dirección y hay favoritismo con algunos maestros y eso repercute en el estado de ánimo del docente. .

Hannoun (2011) manifiesta:

Como el afecto positivo que comprueba una persona por la situación de realizar un trabajo que le agrada, en un medio que le permite estar a gusto llámese empresa u organización que le es tentadora que recibe recompensas psico-socio-económicas en relación con sus expectativas (p. 20)

Según el autor manifiesta que la satisfacción laboral es una experiencia de satisfacción que vive una persona por el hecho de realizar algo laboral que despierte su interés en un lugar agradable, cómodo, donde se sienta bien. Llevado al ámbito educativo podemos decir que el profesor se sentirá satisfecho trabajando con sus alumnos en un ambiente agradable donde respeten su autonomía y halla una buena comunicación con los directivos y por otro lado que los salarios económicos esté de acuerdo con sus tentativas.

Castell (2000) define: la satisfacción en el trabajo es "un motivo en el mismo, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta; es sentirse bien con su trabajo y la organización donde lo ejecuta" (p.19)

El autor manifiesta la satisfacción como un sentimiento de agrado que reflejan los docentes, en su centro de labor que es su escuela. Ellos lo toman como parte de su vida creen en la ética laboral y en el crecimiento profesional, para ello se preparan y sean evaluados por el ministerio. Por ello se comprometen y son leales, los estados de ánimo de un docente pueden variar según el trato que recibe de un minuto a otro pero mayormente son de satisfacción.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Labor que plantea retos mentales

Robbins (2011) nos dice sobre:

Labor que plantea retos mentales las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales (p. 66).

El término reto mentales llevado al ámbito educativo podemos decir que el docente prefiere desenvolverse en actividades donde él se siente más cómodo y pueda desarrollarse mejor mostrando sus habilidades, capacidades poniéndose retos que se pueda cumplir y de esa manera aumentará su satisfacción en el trabajo.

Las recompensas equitativas.

Robbins (2011) manifiesta: "Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de actitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción" (p. 66).

Podemos decir que la recompensa equitativa es la compensación que debería recibir cualquier trabajador por su desempeño y que probablemente sea una de las causas de insatisfacción de los trabajadores. El ámbito educativo los maestros pasan por un proceso de evaluación y pasan de nivel y de eso depende su salario para que se sientan satisfecho.

Condiciones apropiadas de trabajo

Robbins (2011) nos dice:

A los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para que le resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas y con herramientas y equipos adecuados (p. 66)

El ambiente laboral y la organización de una institución influye de una u otra forma en el estado ánimo de los docentes porque ellos prefieren laboral en un ambiente cómodo, limpio, con iluminación, con herramientas y equipos tecnológicos adecuados para los estudiantes en la cual facilite desarrollar su aprendizaje.

Compañeros colaboradores

Robbins (2011) Nos dice:

Para la mayor parte de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento

de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción (p. 66)

Podemos manifestar que para los docentes las relaciones con sus colegas, el clima laboral donde trabajan es importante, tener una buena comunicación entre docentes, apoyarnos, compartir los materiales que se pueda tener ayudara a fortalecer los lazos de amistad. También la satisfacción aumentará cuando la comunicación con los directivos sea buena y basada en el respeto, que los directores realcen la labor y los logros obtenidos por sus docentes. Que no actúe como fiscalizador.

Motivación

Robbins y Judge (2013) definen que "La motivación se define como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo" (p. 202).

Entonces podemos decir si el comportamiento es efectivo, la persona se sentirá complacida, satisfecha y por consiguiente eliminará toda la tensión acumulada. Bueno como ya resolvió aquella necesidad, deja de ser motivadora porque ya calmó su molestia. Podemos decir la satisfacción de una necesidad logra disminuir la necesidad que aún no se ha satisfecho.

Factores importantes para la satisfacción en el trabajo

Robbins y Judge (2013) nos dice:

Es probable que la mayoría quiera un puesto de trabajo satisfactorio. No obstante como ninguno es perfecto, con frecuencia tenemos que intercambiar los atributos del puesto de trabajo te presentamos estos factores o atributos de posición laboral: Autonomía y libertad, servicios, disposiciones de ascenso profesional, remuneración, seguridad laboral, capacitaciones, oportunidades para utilizar habilidades (p. 89).

El autor manifiesta que ningún centro laboral es completo cada uno tiene sus

particularidades y depende de los que lo integran. Podemos decir en una institución educativa depende mucho de la parte administración de las ganas que le ponga para dirigir hacer un buen trabajo. Hacer sentir bien a sus docentes.

La satisfacción profesional depende de muchos factores tiene que ver con su formación, con los valores aprendidos, con su compromiso, su responsabilidad. A mejor clase de vida profesional más satisfacción obtendrá y se reducirá el ausentismo.

Consecuencias de la satisfacción laboral

Robbins y Coulter (2005) nos dice:

Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción laboral. Las principales consecuencias de la satisfacción laboral desde el punto de vista de la organización son: Inhibición, resistencia al cambio, alta de creatividad, abandono, accidentabilidad, baja productividad, dificultad para trabajar en grupo (p. 163).

Según los autores la satisfacción laboral tiene una variedad de consecuencias puede ser resistencia al cambio. En el ámbito educativo en estos momentos algunos docentes se resisten a utilizar el nuevo enfoque pedagógico que son las Rutas de aprendizaje y eso le genera insatisfacción, otros docentes tiene dificultad de trabajar en equipo las programaciones.

Satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo

Robbins y Judge (2013) nos manifiesta "Que los trabajadores felices son los más productivos. La empresas que tiene más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos." (p. 84).

Lo llevamos al ámbito educativo un docente contento con su trabajo son los que generan mejores aprendizajes en sus estudiantes. En la escuela un docente contento con su centro de labor será más productivo e innovador.

La satisfacción desde las teorías de la motivación.

Autorrealización

Experimenta la realización del ser humano en función de sus necesidades seguidas en forma paulatina.

Maslow (1984) propuso:

La teoría de la autorrealización que perteneció a lo que denominó la “tercera fuerza” en consideración a que su propuesta teórica contrastaba con el enfoque psicoanalítico y conductista; explico que todo ser humano debe transcurrir a lo largo de su ciclo vital. Utilizó la metáfora de la pirámide, es decir, las necesidades se satisfacen en forma ascendente desde la más básica e instintiva hasta llegar a la cima donde se encuentra la más humana, genuina y que proveerá de la experiencia de autorrealización. El primer eslabón de la pirámide (la base de la pirámide) está constituida por la satisfacción de las necesidades fisiológicas (comida, agua, calor, sexo, etc.); le siguen, las necesidades de seguridad (protección contra daños personales y seguridad económica); las necesidades de afiliación (pertenencia a grupos de trabajo, creación de una familia, filiaciones políticas, etc.); las necesidades de reconocimiento(reconocimiento laboral, status, fama, logros profesionales, etc.); y finalmente, las de autorrealización, donde este explica su “potencial” de crecimiento y trabajo a la sociedad. (p. 123).

Esta creencia empleó la metáfora de la pirámide en la cual las necesidades de las personas lo van satisfaciendo gradualmente desde lo más simple hasta lo que uno se propone donde el ser humano se sentirá realizado el primer paso está constituida por satisfacer las necesidades fisiológicas, segundo paso la necesidad de sentirse seguro, protegido, dando paso a la necesidad de formar una familia, de integrarse a un grupo de trabajo, etc. El ser humano también tiene la necesidad de sentirse reconocido laboralmente, profesionalmente, etc. Y como último autorrealización que viene a ser donde el hombre manifiesta todo su

potencial de desarrollo y servicio.

Las Teorías X e Y de McGregor

Reyes (2005) nos dice:

Presenta dos modelos de trato que se da al personal y los fundamentos en que descansa cada uno. Al primero lo llama Teoría X, y de antemano señalaremos que hace una crítica muy seria de este sistema. Al segundo lo designa como teoría Y, y constituye un criterio que él considera como el más adecuado.

La teoría X, acepta estos principios básicos: El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitara siempre que pueda. Debido a esta repugnancia, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas. El ser humano común prefiere que lo dirijan tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

La teoría Y se funda en el que él llama el principio de integración "El ser humano, si está colocado en circunstancia adecuadas, se habitúa no sólo a aceptar, sino aun a buscar nuevas responsabilidades". La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación y la fuerza creadora para resolver los pequeños problemas de la organización. En esta teoría se trata principalmente de buscar que se articulen e integren, de mejor modo posible las necesidades del individuo con las de la organización. (p. 54)

De acuerdo con el autor podemos decir y relacionar ésta teoría en el ámbito educativo ya que hay docentes que brindándole capacitación, talleres se resisten al cambio y siguen realizando el enfoque tradicional, no se sienten en la capacidad de innovar de prepararse para el cambio, ellos están son parte de la teoría X; asimismo hay profesores que solamente permanecen en la institución para dedicarse hacer vida social, interrumpir la labor de otros, sin embargo dentro de la teoría Y, hay buenos docentes con la capacidad de innovar, realizar propuestas tentativas para la mejora de la escuela, son honestos responsables,

realizan trabajo colegiado, pero también va a depender todo esto del clima laboral, de las relaciones, de las condiciones que hay en la institución.

Teoría de los dos factores

Robbins y Judge (2013) manifiestan

De acuerdo con Herzberg, los factores que generan satisfacción laboral son diferentes de los que causan insatisfacción laboral. Por lo tanto los gerentes que quieran eliminar los factores que producen la insatisfacción quizá logren tranquilidad, pero no necesariamente motivación. Herzberg sugirió que cuando se desea motivar a las personas en su trabajo, se tienen que enfatizar factores asociados con el trabajo o con los resultados que derivan directamente de este, como las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro: son las características que los individuos consideran recompensa intrínsecas (p. 205).

El autor manifiesta que la satisfacción y el descontento del quehacer personifica dos fenómenos diferentes entre sí en su actitud profesional. Este prototipo manifiesta que el individuo en su trabajo tiene dos grupos de necesidades uno que tiene que ver con su ambiente físico y psicológico donde labora y la otra se enfoca a la motivación que él pueda tener en la cual debe cumplir sus necesidades. Frederick pone énfasis el que tiene que ver con la persona y la organización. En la escuela el personal apunta más de las veces, su opinión a las condiciones.

Si algo caracteriza a los trabajadores del sector educación, en su capacidad de conformar equipos coherentes para pedir y fomentar derechos y estabildades en el trabajo, estas tres necesidades que manifiesta necesidades se orientan indiscutible que la indigencia de incorporación, poderío y resultado se manifiestan comprendidos en todas esas manifestaciones para incitar deseables solución de los superiores de su zona.

Teoría de las expectativas

Vromm. (1999 citado por Nava 2009) dice:

Para quien la motivación de un individuo está en relación con el valor de los resultados de su conducta, es decir, el comportamiento es regulado por la fuerza de los motivos acerca de algo. Se fundamenta en tres creencias:

Expectativa: Es la creencia de que un determinado esfuerzo producirá un rendimiento laboral específico.

Instrumentalidad: Es la creencia de que un determinado rendimiento laboral será recompensado Valencia: Es el valor que se asigna a las recompensas por el trabajo realizado. (p. 28).

La propuesta de Vromm es realista con el estado de cosas que se vienen realizando poseen particulares, en primer lugar expuestos a los estudiantes y en segundo lugar a los progenitores, sin embargo, el autor manifiesta que la perspectiva de un trabajador va en vínculo con su desenvolvimiento de su empleo y su desarrollo cognitivo. Podemos decir en estos momentos que los maestros de muchos de las instituciones tienen elevado desarrollo profesional en la cual se refleja en sus estudiantes insatisfacción laboral

Robbins y Judge (2011) manifiesta:

Salida: Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia.

Voz: Intento activo y constructivo de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical.

Espera pasiva pero optimista de que mejoren las condiciones. Incluye hablar a favor de la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo correcto”.

Negligencia: Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores (p.197).

Robinnns explica como las personas demuestran su insatisfacción su actitud que está dirigido a dejar el lugar donde labora y a buscar un nuevo empleo. También su optimismo que mejoren las condiciones en la empresa y que la organización hará lo correcto.

Factores asociados a la satisfacción laboral docente

Sáenz y Lorenzo (1993) manifiestan:

La satisfacción laboral del docente trata de una actitud emocional, que no es la respuesta empática vinculada inconscientemente al estímulo, sino que su fundamento está en la valoración que la persona hace de las condiciones providentes de su trabajo, por lo que los elementos afectivos, cognitivos y comportamentales se dan indisolublemente unidos. Ahora, bien, sobre esta base introductoria, se presentan diversas dimensiones o factores que influyen en la satisfacción laboral docente. Para ello se hace necesario definir lo que entendemos por “factor”: De acuerdo a un punto de vista sociológico un factor es una “causa determinante o condición necesaria de un acontecimiento o cambio” el término” (p. 10).

Para el autor la satisfacción laboral del profesor se manifiesta en su actitud emocional en la manera como trabaja en su aula, la dedicación que le pone.

El estímulo que recibe es muy importante para involucrarse más y hacer las cosas porque le nace.

La satisfacción personal y profesional

Padrón (1994) nos indica que:

La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso

del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello trasciende en su equilibrio emocional manifestando presión, agotamiento, y realizando molestia en su persona y como profesional. La personalidad no es un “ente” indefinido, sino se muestra y se ejecuta en la interacción con el ambiente. En este nexo cada individuo va a consiguiendo su particularidad adaptación, tanto personal como social. (p. 4).

Según el autor la satisfacción profesional está relacionada con la personalidad, con la salud mental y la igualdad de la persona. En los maestros la satisfacción va con su desenvolvimiento y desarrollo de trabajo del profesor y con la característica de su identidad como profesional. La personalidad se hace presente en situaciones que va sucediendo con el medio y cada individuo se va adaptando socialmente y en su personalidad.

1.3. Justificación

La sociedad actualmente requiere de directivos competitivos, líderes con una gran capacidad organizativa, que estén preparados para los cambios, exigencias de las demandas educativas. Para ello es fundamental que los directivos se capaciten, se actualicen para llevar exitosamente la institución.

La presente tesis es de suma importancia. La capacidad de gestión del director es el factor indispensable para lograr el compromiso, la identificación y la satisfacción de todos los componentes de la institución.

La presente investigación, su aporte fortalecer la el liderazgo y la capacidad organizativa para mejorar la gestión educativa, satisfacción laboral de los docentes y la calidad educativa de los estudiantes con el fin aportar a la solución del inconveniente encontrado

1.3.1 Teórica

Nuestro trabajo de investigación se basa en las teorías afirmadas por Fayol (1963) lo cual define la gestión como:

Cuatro acciones primordiales: planeación, organización, dirección y control. Está perspectiva compete a la escuela administrativa, tradicional donde su sistema es obtenido de manera cerrada (escuela clásica)

Teoría de dos factores de Herzberg, los factores que generan satisfacción laboral son diferentes a los que causan insatisfacción laboral. Por lo tanto los gerentes que quieren eliminar los factores que producen insatisfacción quizá logren tranquilidad, pero no necesariamente motivación.

1.3.2 Práctica

Desde una mirada práctica la presente investigación, pretende contribuir los elementos indispensables para mejorar la gestión educativa, lo cual llevará aumentar satisfacción laboral de los componentes de la institución, mejorando también el aprendizaje de los estudiantes, así como mostrar una imagen distinta hacia el logro de la calidad educativa.

1.3.3 Metodológica

Asimismo, se ha tomado en cuenta los procedimientos, la técnica, los instrumentos que requiere una investigación correlacional ya que de esta manera lograremos medir la relación que hay entre la gestión educativa y la satisfacción laboral. Se tomó instrumentos validados por expertos metodólogos y podrán ser utilizados en investigaciones relacionadas con las variables de estudio.

1.4. Problema

En el nivel internacional la Gestión en las instituciones educativas carece de un elemento fundamental en el logro de la satisfacción laboral en los docentes. Las concepciones sobre lo que se entiende por gestión educativa y satisfacción laboral se ha observado cambio de teorías y modelos que se desenvuelven desde una mirada positiva. Este panorama se fundamenta primordialmente en lo medible y lo observable, en la cual se sustenta el amparo de la imparcialidad y objetividad del espectador en el desarrollo de valoración. Esto relaciona que el desarrollo de gestión educativo es unidireccional (del maestro al estudiante) y que las habilidades didácticas se apoyan en aplicar comportamientos a los estudiantes.

(Weinberg, 1995) el siglo XX se ha caracterizado por la disposición de actuales conjenturas socioeducativas, empujadas por los procesos de movimiento social que se realizaron primordialmente en el siglo XIX, pero con una inusual fuerza durante el siglo XX. Así, dentro de estas “nuevas” perspectivas pueden destacarse el constructivismo y el paradigma crítico. A pesar de sus desigualdades, ambas teorías situaban como actores centrales de la gestión educativa no sólo al docente, sino que resaltan el vínculo entre el docente y el estudiante, lo que constituye un cambio epistemológico radical respecto de las concepciones anteriores de la educación.

Desde estas teorías, la profundización del rol del gestor permitiría el crecimiento de una educación provechosa - desde la visión de la construcción de cognitivo, habilidades y competencias- unido con la integración de los aspectos contextuales como aspectos primordiales en el proceso de estrategias creativas, elementos alejados del panorama educativas clásicas.

En la actualidad, el sistema educativo cumple un papel fundamental dentro de la sociedad, donde la gestión educativa gobierna y encamina la institución, dándoles formas propias de organización y administración en la gestión del quehacer educativo, las grandes instituciones educativas de calidad se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas. Esto se debe al desempeño del docente, quien trabaja de manera organizada y eficaz plasmando una satisfacción laboral en el cumplimiento de su labor cotidiana. El docente y la capacidad de sus gestores buscan incorporar la ciencia y la tecnología buscando el desarrollo de sus instituciones en un mundo globalizado.

En el Perú las instituciones educativas adolecen de una buena gestión educativa o carecen de gestores que se desempeñan insatisfactoriamente y cumplen con sus deberes en total disconformidad, lo cual muchas veces puede contribuir o determinar el éxito como el fracaso en la gestión administrativa de las instituciones públicas o privadas. Muchas veces la situación es crítica considerando que un servicio educativo de calidad tiene como uno de sus elementos fundamentales la gestión de la institución, muy pocas veces las instituciones públicas cuentan con directores que son gestores o líderes a la vez

definitivamente estas personas no tienen las capacidades y/o habilidades adecuadas para asumir el cargo ya que no encuentran la satisfacción y comodidad esperada en su quehacer laboral.

Al respecto el análisis de la teoría sostenida de gestión educativa refiere lo siguiente: Hazelwood (2007) la gestión educativa es un procedimiento visualizado al refuerzo de los proyectos educativos de las escuelas que apoya a mantener la decisión institucional, en el ámbito de las políticas públicas, y que fortalece los medios pedagógicos con la finalidad de contestar a las necesidades educativas de las escuelas locales o regionales. (p. 3).

El autor da mención que la gestión es un proceso que busca el logro el metas y objetivos planteados por cada institución, ello se logra siempre y cuando cada persona que labora dentro de la institución encuentra la satisfacción en su quehacer cotidiano.

Aguilera y Galvéz (2004) también se manifiesta una gestión educativa consiste en una comunidad de personas que se han unido libremente en la búsqueda del saber, que se constituye en un fin o un bien compartido (común) para lo cual es preciso ejercitar el entendimiento y la voluntad de los miembros de dicha comunidad.

Los autores manifiestan que el conjunto de personas que conforman una comunidad educativa deben de desempeñarse en sus labores satisfactoriamente puesto que esto conlleva al logro de sus objetivos.

Ahora bien, en el diagnostico observacional cotidiano se visualiza mucho la carencia de una buena gestión educativa por parte de los directores y docentes de la institución educativa Peruano Canadiense 7228, San Martin de Porres 7072 y Francisco Bolognesi 6064 del distrito de Villa el Salvador. Una clara visión es que no hay una buena comunicación entre los directivos y docentes, muchas veces no realzan los logros de sus maestros, el grado de amistad con algunos maestros influye mucho en algunas decisiones y esto repercute con respecto a la enseñanza- aprendizaje de los educandos. Esto se visualiza en la insatisfacción docente, ya que no aplican métodos o estrategias innovadoras que despierten el

interés por parte del estudiantes. Contrariamente a lo descrito se supone que la gestión educativa como representante de las instituciones educativas debe ser conducida de forma armoniosa, imparcial donde prima el respeto y la comunicación para que los maestros se identifiquen con su institución, donde los más beneficiados sean los estudiantes. Esto conlleva a realizar este problema de investigación.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

14.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión educativa se relaciona significativamente con satisfacción laboral en los docentes tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

1.5.2 Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Hipótesis específico 2

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Hipótesis específico 3

Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Hipótesis específico 4

Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Variable 1: Gestión educativa

Ministerio de Educación (2011) nos dice:

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (p. 34).

Variable 2: Satisfacción laboral

Robbins (2011), define: "la satisfacción laboral en el puesto, centrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo". (p. 64).

2.2. Operacionalización de variables

Variable gestión educativa. Aplica un cuestionario para medir los niveles de la gestión educativa a través de sus dimensiones gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión institucional y gestión comunitaria mediante la escala de Likert casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable satisfacción laboral. Aplica un cuestionario para medir los niveles de satisfacción laboral en sus dimensiones labor que plantea retos mentales, recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo y compañeros colaboradores.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Gestión pedagógica	Equipo docente idóneo	1,2,3	Siempre	Bajo (30 - 70)
	Estrategias de aprendizajes	4,5,6	(5)	
	Logro de competencia	7,8,9	Casi	
Gestión administrativa	Infraestructura y recursos. Implementación de los ambientes	10,11,12	Siempre	Medio (70 - 110)
		13,14,15	(4)	
			A veces (3)	Alto (110 - 150)
Gestión Institucional	Proyecto educativo	16, 17, 18	Casi nunca (2)	
	Proyecto curricular.	19, 20, 21		
	Estilo de liderazgo	22, 23, 24		
Gestión comunitaria	Participación. Coordinación	25, 26, 27 28, 29, 30	Nunca (1)	

Fuente: *Elaboración para la investigación, análisis del marco teórico*

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Labor que plantea retos mentales	Desempeños de funciones	1,2,3	Siempre (5)	Bajo (25 - 58)
	Capacitación y retroalimentación	4,5,6		
	Libertad	7,8		
Recompensas equitativas	Sistema de salario	9,10,11	Casi	Medio (58 - 91)
			Siempre (4)	
			A veces (3)	
Condiciones apropiadas de trabajo	Ambiente de trabajo	12,13,14	Casi nunca (2)	
	Herramientas de trabajo	15,16,17		
Compañeros colaboradores	Relaciones sociales Supervisión	18,19,20,21 22,23,24,25	Nunca (1)	

Fuente: *Elaborado para la investigación, análisis del marco teórico*

2.3. Metodología

El método que se utilizó fue el hipotético – deductivo que según Tamayo y

Tamayo (2003) consiste en "proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales". (p. 43).

Y se seleccionó porque se podrán deducir conclusiones a partir de los resultados contrastados en las hipótesis.

2.4. Tipos de estudio

Básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de "producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad" (p. 72).

La investigación es correlacional porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de correlación. Sobre el caso, Hernández, R. Fernández y Baptista (2010) describen "Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre las dos variables. Miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba" (p. 81).

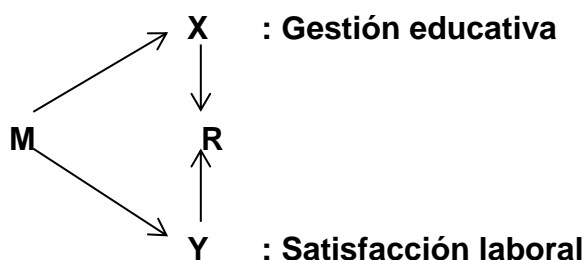
Investigación cuantitativa. Es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos "brincar, saltar o eludir" pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único.

2.5. Diseño de investigación

Correlacional: Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Mide la relación que existe entre dos variables y permite realizar análisis estadístico acerca de la

relación o influencia que existe entre la variable gestión educativa y la variable Satisfacción laboral. (p.81)



Dónde:

M = Muestra

X = Gestión Educativa

Y = Satisfacción Laboral

R = Índice de correlación de las variables

La unidad de investigación está constituida por: Los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población: Según Oseda (2008) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares” (p. 120).

La población estudiada está conformada por 135 docentes de tres instituciones I.E. N° 7228 "Peruano Canadiense", I.E.N° 7072 "San Martín de Porres Y I.E. N° 6064 "Francisco Bolognesi" del distrito de Villa el Salvador.

Muestra

Oseda (2008) menciona:

Que la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la

que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población (p. 122).

La muestra estuvo integrada por 100 docentes del nivel primario y secundario de tres instituciones educativas.

El muestreo

Sanchez (1998) manifiesta:

Que es no probabilístico, ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra. Es un tipo de muestreo que es usado muy frecuentemente por la facilidad con que puede obtenerse una muestra; aun cuando se desconozcan las bases para su ejecución. Es intencionado porque quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva. (p.116).

Tabla 3.

Detalle de la población de estudio

Institución Educativa	Directivos	Docentes	Afijación	Muestra representativa
I.E. N° 7228 "Peruano Canadiense"	2	50		35
I.E.N° 7072 "San Martín de Porres"	1	45	0.555	30
I.E. N° 6064 "Francisco Bolognesi"	2	40		35
	5	135		100

Fuente: *Elaboración propia*

Selección de la muestra

En este estudio se tomó una muestra probalística considerando un conjunto de sujetos representativos. Para ello se utilizó la siguiente fórmula de cálculo muestra.

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{Z^2 N \cdot P \cdot Q}{Z^2 P \cdot Q + (N - 1) E^2}$$

Cuando: $Z = 1.96$ ($p=,05$)

$N = 135$

$P = 0.5$

$Q = 0.5$

$E = 0,05$

$$n = \frac{(1.96)^2 (135)(0.5)(0.5)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (135 - 1)(0.5)^2}$$

$$n = 100,088$$

Población = 135 profesores de primaria

Muestra = 100 profesores de primaria

En conclusión se provee analizar a más de un total de 100 sujetos, quienes tienen la percepción acorde de Gestión educativa y el Satisfacción laboral.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta

Para Tres palacios, Vázquez y Bello, las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que identifican previamente las preguntas a ejecutar, las docentes elegidos en una muestra representativa de la población, definir el resultado y decidir el método empleado para obtener la información que se vaya dando.

El cuestionario

Según Pérez (1991), el cuestionario se manifiesta en un grupo de preguntas, de diferentes tipos, realizado sistemática y meticulosamente, sobre los hechos y situaciones que son resaltantes en una investigación o evaluación, y puede ser aplicado de manera variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.

Ficha técnica de los instrumentos de medición

Cuestionario 1: Gestión educativa

Autor: Ministerio de educación (2010)

Adaptado: Ana María Mateo Soriano

Año: 2015

Objetivo: Medir la gestión educativa

Descripción: Comprende 30 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Gestión pedagógica (9 ítems), Gestión administrativa (10 ítems), Gestión institucional (5 ítems), Gestión comunitaria (6 ítems) con la escala Likert: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 15 minutos

Tabla 4.

Baremos de la variable gestión educativa

Niveles	Variables	Gestión pedagógica	Gestión administrativa	Gestión institucional	Gestión comunitaria
Bajo	30 - 70	09 - 21	6 - 14	5 - 12	10 - 23
Medio	70 - 110	21 - 33	14 - 22	12 - 19	23 - 36
Alto	110 - 150	33 - 45	22 - 30	19 - 25	36 - 50

Fuente: *Elaboración propia*

Cuestionario 2: Satisfacción Laboral

Autor: Meilá y Peiró, María Jesus Rivas Hernandez

Adaptado por: Ana María Mateo Soriano

Año: 2015

Objetivo: Medir la satisfacción laboral de los docentes

Descripción: Comprende 25 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Labor que plantea retos mentales (8 ítems), Recompensas equitativas (3 ítems), Condiciones apropiadas de trabajo (6 ítems), Compañeros colaboradores (8 ítems) con la escala Likert: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto)

Aplicación: Individual

Duración: 15

Tabla 5.

Baremos de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Variables	Labor que plantea retos mentales	Recompensas equitativas	Condiciones apropiadas de trabajo	Compañeros colaboradores
Bajo	25 - 58	8 - 19	3 - 7	6 - 14	8 - 19
Medio	58 - 91	19 - 30	7 - 11	14 - 22	19 - 30
Alto	91 - 125	30 - 40	11 - 15	22 - 30	30 - 40

Fuente: *Elaboración propia*

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento de medición

Se realizó dos cuestionarios para estimar las dos variables, antes de su empleo, se sujeta a la evaluación de juicio de expertos, recurrimos a profesionales con grado de maestros con el propósito de medir los siguientes criterios:

Validez de Contenido: El nivel en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. (Validez de juicio de experto).

Tabla 6.

Juicio de expertos

Expertos	Gestión Educativa	Satisfacción Laboral
Mg. Aybar Huamaní Justiniano	Aplicable	Aplicable
Dra. Alfaro Mendives Karen Liseth	Aplicable	Aplicable
Mg. Guzmán Meza Maritza	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Validez de criterio: Se constituye al aprobar el instrumento de medición al confrontar con otro pensamiento externo que la medición sea semejante. Validez concurrente y la validez predictiva.

Validez de constructo: Debe describir el prototipo teórico empírico que subyace a la variable de estudiadas

Confiabilidad del instrumento

Para medir el grado de validez del instrumento de medición, se realizó mediante la prueba de alfa de Cronbach con la intención de decidir el nivel de semejanza que tienen los ítems de los instrumentos de medición y por adquirir la escala de medición ordinal.

Es grado en que un instrumento elabora resultados firmes y coherentes. Podemos afirmar en que su aplicación reiterado al mismo sujeto hace resultados iguales.

El coeficiente Alfa de Cronbach, fue concluyente mediante el estudio del software SPSS, en su versión 21 y se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 7.

Variable Gestión educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	30

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8.

Variable Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,81	25

Fuente: elaboración propia

2.8 Método de análisis de datos

Se realizó la base de datos para las dos variables. Después de recogido se ejecutó. Y se usó el Software estadístico SPSS 22 y el Excel 2010.

De tal manera, los resultados se tomarán para perpetuar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, en la cual los resultados arrojados nos situarán en la estadística paramétrica o no paramétrica.

Asimismo, se concederá las pruebas estadísticas para la constatación de hipótesis:

Para hacer la discusión de los resultados, se harán mediante la verificación de los resultados de los antecedentes y los resultados adquiridos en el desarrollo de la investigación.

Las conclusiones se manifestarán considerando la discusión de los resultados en concordancia a los planteamientos del problema, objetivos, marco teórico y la contrastación de las hipótesis, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes dadas en dicho estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Relación de la gestión educativa y la satisfacción laboral

Tabla 9.

Relación de los niveles de la gestión educativa y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión educativa	Medio	Recuento	17	42	51
		% del total	17,0%	42,0%	51,0%
	Alto	Recuento	16	25	49
		% del total	16,0%	25,0%	49,0%
	Recuento		33	67	100
	% del total		33,0%	67,0%	100,0%

Fuentes. Base de datos

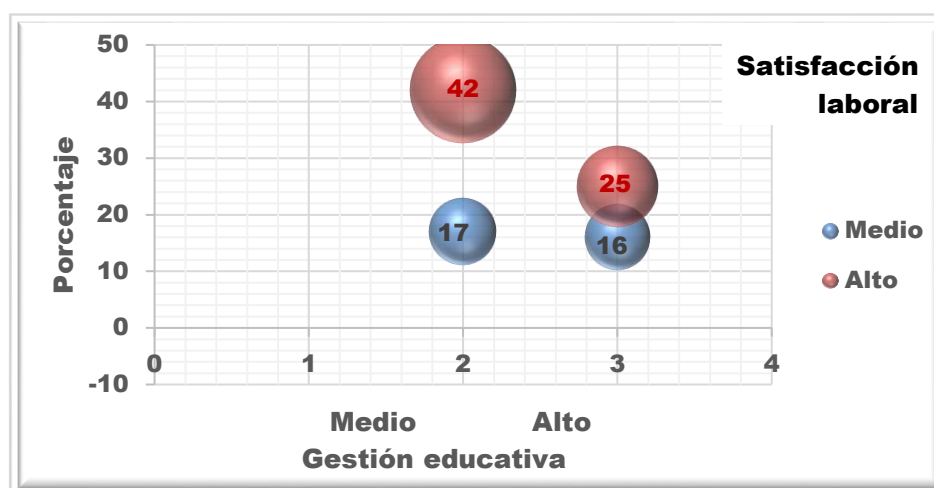


Figura 1. Relación de las categorías de la gestión educativa y la satisfacción laboral

En la Tabla 9 y el Figura 1 se muestra la relación de las categorías de la gestión educativa y la satisfacción laboral. Se constata que el cruce del nivel medio de la gestión educativa con el nivel alto de la satisfacción laboral es el que predomina en más de cuatro de cada diez (42%) de los docentes de la muestra; el cruce de los niveles altos de ambas variables se ubica en segundo lugar en un cuarto de la muestra (25%); el cruce de los niveles medios de ambas variables se ubica en tercer lugar con 17 por ciento; y el cruce del nivel alto de la gestión educativa y el nivel medio de la satisfacción laboral se ubica en último lugar con 16 por ciento.

Tabla 10.

Relación de categorías entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión pedagógica	Medio	Recuento	16	35	51
		% del total	16,0%	35,0%	51,0%
	Alto	Recuento	17	32	49
		% del total	17,0%	32,0%	49,0%
	Recuento		33	67	100
	% del total		33,0%	67,0%	100,0%

Fuentes: base de datos

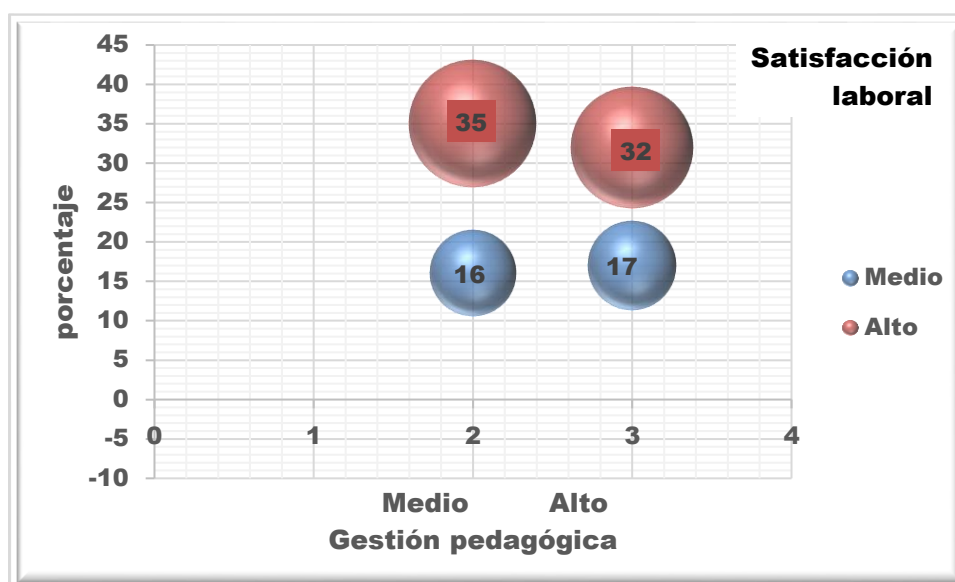


Figura 2. Relación de las categorías de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral (%).

En la Tabla 10 y el Figura 2 se muestra la relación de las categorías de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral. Se constata que el cruce del nivel medio de gestión pedagógica y el nivel alto de la satisfacción laboral se ubica en primer lugar con más de una tercera parte (35%); el cruce de los niveles altos de ambas variables se ubican en segundo lugar con 32% de los profesores de la muestra; el cruce del nivel alto de la gestión pedagógica con nivel medio de la satisfacción laboral se ubica en el tercer lugar (17%); y, el cruce los niveles medios de ambas variables se ubica en último lugar (16%).

Tabla 11.

Relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión administrativa	Medio	Recuento	19	35	54
		% del total	19,0%	35,0%	54,0%
	Alto	Recuento	14	32	46
		% del total	14,0%	32,0%	46,0%
	Recuento		33	67	100
	% del total		33,0%	67,0%	100,0%

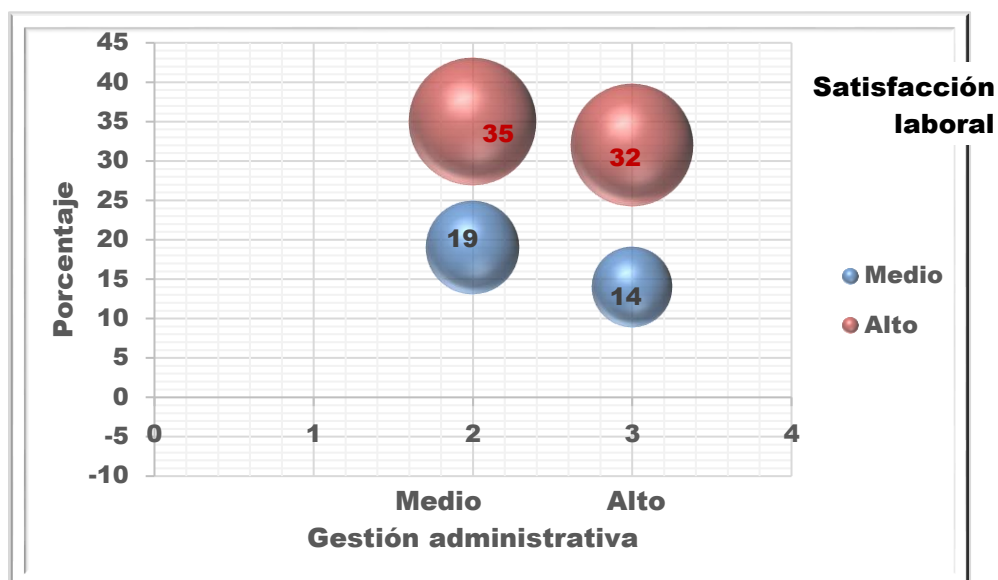
Fuente: *Base de datos*

Figura 3. Relación de las categorías de la gestión administrativa y la satisfacción laboral (%).

En la Tabla 11 y el Figura 3 se muestra la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Se constata que el cruce del nivel medio de gestión administrativa y el nivel alto de la satisfacción laboral se ubica en primer lugar con más de una tercera parte (35%); el cruce de los niveles altos de ambas variables se ubican en segundo lugar con 32% de los docentes de la muestra; el cruce los niveles medios de ambas variables se ubica en el tercer lugar (19%); y, el cruce del nivel alto de la gestión administrativa con nivel medio de la satisfacción laboral se ubica en el último lugar (14%).

Tabla 12.

Relación de las categorías de la gestión institucional y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión institucional	Medio	Recuento	15	34	49
		% del total	15,0%	34,0%	49,0%
	Alto	Recuento	18	33	51
		% del total	18,0%	33,0%	51,0%
	Recuento		33	67	100
	% del total		33,0%	67,0%	100,0%

Fuente: Base de datos

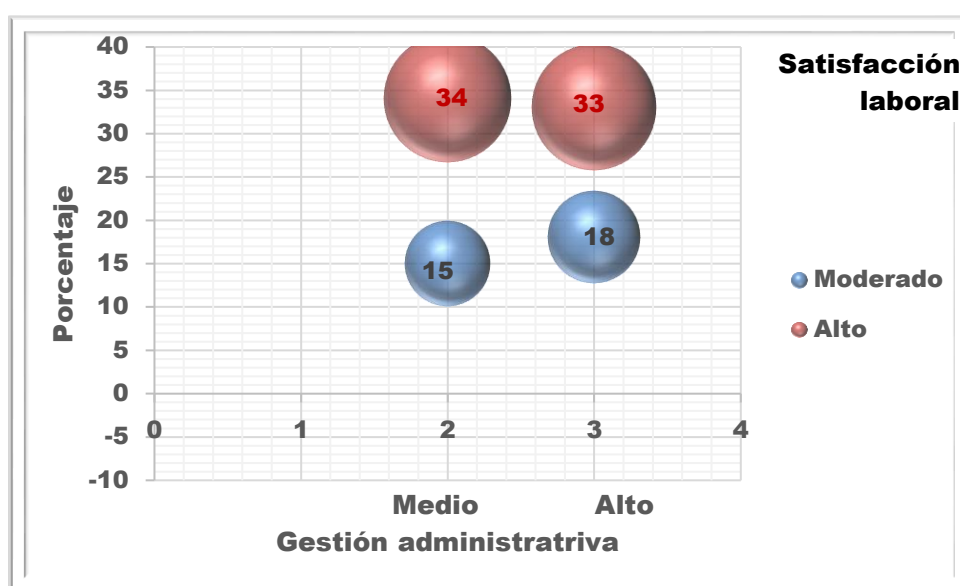


Figura 4. Relación de las categorías de la gestión institucional y la satisfacción laboral (%)

En la Tabla 12 y el Gráfico 4 se muestra la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral. Constata que el cruce del nivel medio de gestión institucional y el nivel alto de la satisfacción laboral se ubica en primer lugar con más de una tercera parte (34%); el cruce de los niveles altos de ambas variables se ubican en segundo lugar con 33% de los profesores de la muestra; el cruce del nivel alto de la gestión institucional con nivel medio de la satisfacción laboral se ubica en el tercer lugar (18%); y, el cruce los niveles medios de ambas variables se ubica en último lugar (15%).

Tabla 13.

Relación de las categorías de la gestión comunitaria y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			Medio	Alto	
Gestión comunitaria	Bajo	Recuento	2	4	6
		% del total	2,0%	4,0%	6,0%
	Medio	Recuento	21	42	63
		% del total	21,0%	42,0%	63,0%
	Alto	Recuento	10	21	31
		% del total	10,0%	21,0%	31,0%
Total	Recuento	33	67	100	
	% del total	33,0%	67,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos

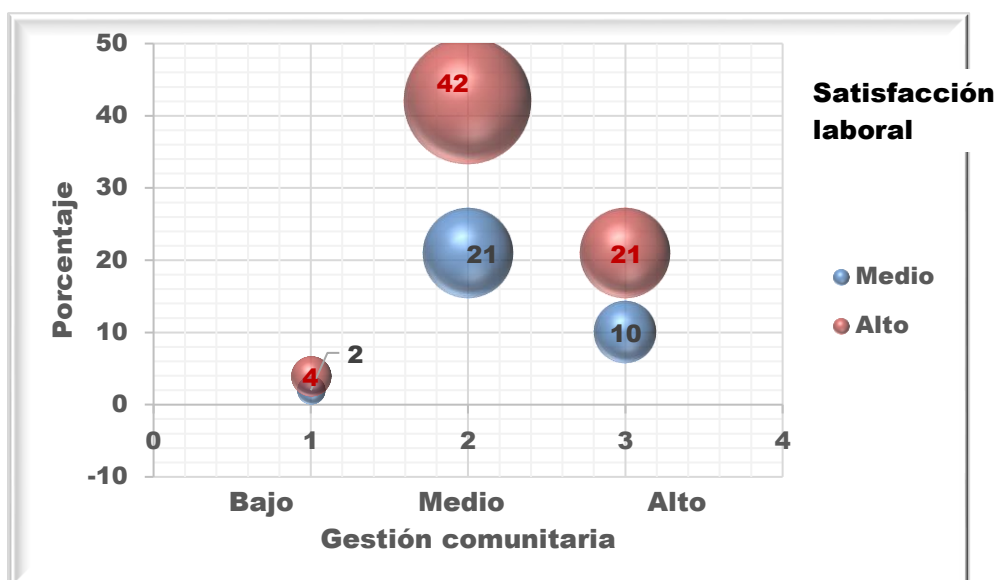


Figura 5. Relación de las categorías de la gestión comunitaria y la satisfacción laboral (%)

En la Tabla 13 y el Gráfico 5 se muestra la relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral. Se constata que el cruce del nivel medio de la gestión comunitaria y el nivel alto de la satisfacción laboral se ubica en primer lugar (42%); el cruce de los niveles altos de ambas variables se ubica en segundo lugar (21%); el cruce de los niveles medios de ambas variables se ubica en tercer lugar (21%); los otros tres cruces de categorías obtienen porcentajes irrelevantes.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 No hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

H_1 Hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Tabla 14.

Relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral

		Gestión educativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,227*
		N	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,227*
		Sig. (bilateral)	0,023
		N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados adquiridos en la Tabla 14, la gestión pedagógica se relaciona directamente con la satisfacción laboral según coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,227$; lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,023 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015.

Hipótesis específica 1

H_0 No hay relación reveladora significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

H₁ Hay relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Tabla 15.

Relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral

		Gestión pedagógica	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,300*
		N	,002
			100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,300*
		Sig. (bilateral)	,002
		N	100

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados adquiridos en la Tabla 15, la gestión pedagógica se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,300$; lo que muestra que hay una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,002 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Hay relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Hipótesis específica 2

H₀ No hay relación reveladora entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015

H₁ Hay relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015

Tabla 16.

Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
			,196
		Sig. (bilateral)	.
			,051
	N		100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,196
			1,000
		Sig. (bilateral)	,051
			.
	N		100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados adquiridos en la tabla 16, la gestión administrativa no se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,196$; lo que indica que no hay una relación entre las variables; con un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = ,051 \leq ,05$); por lo tanto se acepta la hipótesis nula, y se rechaza la hipótesis alterna: No hay relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

Hipótesis específica 3

H_0 No hay conexión significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015

H_1 Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015.

Tabla 17.

Relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral

			Gestión institucional	Satisfacción laboral
	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,295**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados en la Tabla 17, la gestión institucional se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,295$; lo que indica que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,003 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Hay relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015

Hipótesis específica 4

- H₀ No hay relación reveladora entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?
- H₁ Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015

Tabla 18.

Concordancia entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral

		Gestión comunitaria	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,272**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación

De los resultados obtenidos en la Tabla 18, la gestión comunitaria se relaciona directamente con la satisfacción laboral según el coeficiente de correlación Spearman $\rho = ,272$; lo que indica que hay una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,006 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Hay relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?

IV. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, en relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,227 señala que hay una relación con las variables, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,023 \leq ,05$), determinando que: Hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015; resultados que se relaciona con el estudio de Rojas (2013) en su tesis titulado Gestión educativa y Desempeño docente de la institución educativa Innova School concluyó que no existe concordancia significativa entre las variables, lo cual contrasta con la hipótesis dada y también con los resultados de la presente investigación. Concluyéndose que mientras hay una buena gestión educativa también habrá un alto nivel de satisfacción laboral, sin embargo existiendo una buena gestión educativa no siempre existe buen desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 1, en la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,300$; lo que muestra que hay una baja relación con las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,002 \leq ,05$); se determina que: Hay relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?; que tiene una relación directa con el estudio de Yabar (2013) La Gestión educativa se relaciona con la Práctica docente del Cercado de Lima llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el planeamiento pedagógico de la gestión educativa y la relación con la práctica docente obteniendo el Rho de Spearman es 0.649 indica que existe relación moderada y directa; es decir a mejor gestión pedagógica mayor será el compromiso laboral en aula.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, en la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido el coeficiente de relación de Spearman $\rho = ,196$; lo que demuestra que no hay una relación entre las variables; con un nivel de significancia verídico mayor que el nivel de significancia teórico ($p = ,051 \leq ,05$); lo cual se acepta la hipótesis nula que indica:

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Rivas (2009), en su tesis satisfacción laboral y desempeño docente concluye que el nivel de correlación es positivo y moderado ya que arrojó 0,923 para la satisfacción laboral y 0,938 para el desempeño docente. Se empleó el coeficiente estadístico Pearson en el estudio, en la cual tiene semejanza con la realidad actual de los docentes de tres instituciones de la Red 13 de la ugel 01 y el estudio gestión educativa y satisfacción laboral

También con respecto a la hipótesis específica 3, en la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral habiendo obtenido el coeficiente de relación Spearman $\rho = ,295$; lo que precisa que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,003 \leq ,05$); por la cual se determina que: Hay relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas; resultado que se relaciona con el estudio de Nuñez (2009), en su investigación titulada Relación entre el clima institucional y Satisfacción laboral de los profesores de Informática y Sistema de Información, buscaba enlazar el clima institucional con la satisfacción laboral en equipo de trabajo integrado por maestros de informática y sistemas informáticos. El autor da a conocer que para que exista un clima institucional en una institución debe la gestión establecer métodos y estrategias innovadoras. De la misma forma implementar bien con recursos útiles para el desempeño del docente. Concluyo a mejor gestión institucional mayor será la satisfacción laboral de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 4, en relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral habiendo obtenido el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,272$; se admite que hay una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico

($p = ,006 \leq ,05$); por lo cual se manifiesta que: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015; resultado que se relaciona con el estudio de Basto (2010), Liderazgo del personal directivo y la satisfacción

laboral del maestro del nivel secundaria, que llegó a la siguiente conclusión que hay una línea fuerte entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo el directivo muestra una actitud abierta hacia la comunidad, que le permita crear alianzas en beneficio del educando. Concluyo que existe relación con la hipótesis 4 de la actual investigación.

V. CONCLUSIONES

- Primera.-** Hay una concordancia significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de las tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un nivel de significación igual a ($p = ,023 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido, por lo que se elimina la teoría nula y se aprueba la teoría alternativa.
- Segunda.-** Existe un vínculo muy significativo entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un factor de correlación de Sperman $\rho = ,300$; y un nivel de significación igual a ($p = ,002 \leq ,05$). Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.
- Tercera.-** No hay nexo significativo entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un factor de correlación de Sperman $\rho = ,196$; y un nivel de significación igual a ($p = ,051 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel no se encuentra dentro del valor permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula.
- Cuarta.-** Existe relación muy significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Sperman $\rho = ,295$; y un nivel de significación igual a ($p = ,003 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido. Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.
- Quinta.-** Hay un nexo muy significativo entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Sperman $\rho = ,272$; y un nivel de significación igual a ($p = ,006 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido. Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera Se recomienda mejorar la comunicación, relación y la motivación por parte de la dirección para mejorar la satisfacción laboral de los docentes y comprometerlo a una sincera identificación institucional.
- Segunda Se recomienda realizar labores conjuntas, que acceda a la dirección y a los docentes una participación conjunta y activa en la toma de decisiones de criterio pedagógico, con la visión a la ejecución que se plantea en los objetivos de la institución educativa.
- Tercera Se recomienda a los directivos resaltar o premiar los logros y desempeño de sus docentes que van obtienen en beneficio de los estudiantes y de la institución educativa, la cual amentará su satisfacción y el compromiso a seguir trabajando.
- Cuarta Se recomienda ejecutar talleres de sensibilización para la autoevaluación de los profesores, directivos en actividades extra curriculares y de evaluación del clima laboral para mejorar las relaciones y la satisfacción entre los profesores de la escuela.
- Quinta Se recomienda a los directivos a participar en cursos de actualizaciones y capacitaciones en gestión institucional para que realicen una excelente organización, planificación, ejecución y control de la gestión.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, F. (2010). *Gestión Educativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Aguilar, T (2012) *en su investigación Gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar del pueblo de Yoro Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan de Honduras*.
- Aguilera, J. y Galvéz, L. (2004). *La Gestión Educativa desde la perspectiva Humanística*. Santiago: RIL.
- Basto, A. (2010) *en su tesis Liderazgo y Satisfacción Laboral en instituciones educativas de nivel secundaria en la zona urbana de Pichanaki Chanchamayo*. Universidad Enrique Guzmán y Valle
- Castell, M. (2000) *El cambio social en la sociedad en la era de la informática: economía, sociedad y cultura siglo XX*. Editores México.
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial Mc Graw – Hill. Quinta edición.
- Cuevas, C. R. (2011). *Gerencia Gestión Y Liderazgo Directivo*. Lima, Perú: Editorial San Marcos
- Drucker, P. (1993). *Managment Tasks, Responsibilities and Practices*. Boston: Harper & Row
- Fayol, H. (1963) *Teoría clásica de la administración*. Editora Mc Graw – Hill
- Fuentes, S. (2012). *En su investigación Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango.
- Hazelwood, C. (2007). *Foro educativo nacional gestión educativa*. Colombia
- Hernandez, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2001) *En su libro Metodología de la Investigación: 6º Ed*. Editorial Mc Graw Hill. Mexico.

- Hannoun, G. (2011) *en su investigación satisfacción laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración*
- Hinojosa, C. (2010) *en su investigación Clima institucional y satisfacción laboral del colegio sagrado corazón de padres franciscanos. Playa Ancha*
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2009) *manual de gestión educativa estratégica volumen 2. Argentina*
- Kootz, H y Weihrich, H. (1998) *Administración. México. Editorial McGraw-Hill.*
- Marchesi, A. y E. Martín (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza.*
- Maslow, A. (1984). *Motivación y personalidad. Barcelona, España: Editorial Sagitario.*
- McClelland, (1987). *Human Motivation Cambridge University Press.*
- Ministerio de Educación, (2011). *Manual de Gestión para directores. Lima, Perú: Editorial Lance gráfico.*
- Ministerio de Educación, (2013). *Manual de Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima, Perú.*
- Monreal, J. (2009) *en su investigación titulado estructura organizacional y satisfacción laboral de la universidad pedagógico de Durango. México*
- Núñez, M. (2009) *en su investigación Relación entre el clima institucional y satisfacción laboral. Universidad privada española.*
- Nolazco, E. A. (2012). *En su investigación autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral. Tesis de maestría.*
- Oseda, D. (2008) *Metodología de la investigación científica. Huancayo: Ed - piramide*
- Padrón, H (1994). *En su investigación satisfacción profesional del profesorado*

- Pérez, R. (1991): *Pedagogía Experimental. La Medida en Educación. Curso de Adaptación*. Uned. 106
- Pérez, N. (2015) “*clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*”
- Reyes, A. (2005) *Administración de personal relaciones humanas*. Editorial. Limusa: Mexico.
- Rivas, M. (2009) *en su investigación satisfacción y desempeño docente de* (tesis de maestría).
- Rojas, N. (2013) *en su investigación gestión educativa y desempeño docente de* Tesis de maestría. Perú
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Editorial: Magisterio, primera edición.
- Robbins, S y Judge, T (2011) *Comportamiento organizacional*, México: Editorial Educación Superior Latinoamericana: Marisa de anta.
- Robbins, S. (2011) *Comportamiento organizacional*, México: Editorial Educación. Décima edición
- Robbins, S y Coulter, M. (2005) *Administración. Octava edición. Editorial. Entitled Management. Mexico*.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- Tamayo, M. (2003) *en su libro proceso de investigación científica*. Editorial. Limusa S.A. Mexico.
- Trespalcacios, Vasques y Bello (2007 citado por Hernández y García 2009) *en su estudio de encuesta*. Recuperado de: www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.htm
- Vargas, D. (2010.) *en su investigación Gestión Pedagógica del Trabajo Docente*

a través de Grupos Cooperativo. Año 2013

Vromm. H (1999 citado por Nava 2009) en su tesis *informe académico por elaboración comentada de material didáctico para apoyar la docencia*

Yábar, S. (2013). En su investigación *gestión educativa y su relación con la práctica docente* Tesis de Maestría.

ANEXOS

de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	2015	36).			
2. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	2. Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	2. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015	Gestión administrativa Ministerio de Educación (2011), en la gestión administrativa manifiesta lo siguiente: Incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza (p. 36).	Participación Coordinación		
3. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en	3. de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador,	3. Existe relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015	Gestión institucional			

los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	2015?		Ministerio de Educación (2011), implica: Impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios los saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas” (p. 36).			
4. ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	3. Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?	4. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015				
	4. Establecer la relación que existe entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral		Gestión comunitaria Ministerio de Educación (2011) Esta dimensión hace referencia al modo en el que la			

	<p>en los docentes de las instituciones educativas de la RED 13 de Villa el Salvador, 2015?</p>		<p>institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a los padres de familia y organizaciones de a comunidad, municipales, estatales, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			de la calidad educativa. (p. 37)			
Variable 2: Satisfacción laboral						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala
			Labor que plantea retos mentales Robbins (2011) Por lo general las personas prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantea retos mentales.(66)	Desempeño de funciones	1;2;3	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
				Capacitación y retroalimentación	4;5;6 7;8	
				Libertad	9;10;11	
				Sistema de salario	12;13;14	
				Ambiente de trabajo	15;16;17	
				Herramientas de trabajo	18;19;20;21	
				Relaciones sociales	22;23;24;25	
				Recompensas equitativas		
				Supervisión		
			Robbins (2011) los empleados quieren sistemas de pago que perciban como justo, no ambiguos y			

			<p>que cumplan sus expectativas. Cuando el pago se ve como algo justo, con base en las demandas del puesto, el nivel de actitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción.(6 6)</p> <p>Condiciones apropiadas de trabajo</p> <p>Robbins (2011) los empleados les interesa su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para que le resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos o incómodos. Además, la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca de casa, en instalaciones limpias y modernas y</p>			
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			<p>con herramientas y equipos adecuados (p. 66)</p> <p>Compañeros colaboradores Robbins (2011) Las personas obtiene más de su trabajo que solo dinero o logros tangibles. Para la mayor parte de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve a un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es un determinante principal de la satisfacción. La satisfacción aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal por ellos. (p. 66.)</p>			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

TIPO: Teórico Básico. NIVEL : Descriptivo-Correlacional. DISEÑO: No experimental - Transversal. MÉTODO: Hipotético Deductivo.	POBLACIÓN: Docentes de tres instituciones educativas de la Red 13 de Villa el salvador en el 2015. TIPO DE MUESTRA: Probabilística TAMAÑO DE MUESTRA: <table><tr><td>Colegio</td><td>docentes</td></tr><tr><td>Fran Bol</td><td>35</td></tr><tr><td>San Mar</td><td>30</td></tr><tr><td>Per Can</td><td>35</td></tr></table> Total de muestra 100 docentes de la Red 13 de villa el salvador.	Colegio	docentes	Fran Bol	35	San Mar	30	Per Can	35	Variable 1: Gestión Educativa Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana María Mateo soriano Año: 2015 Monitoreo: mediante el nivel de confiabilidad alfa de Cronbach. y la validación por juicio de expertos. Ámbito de Aplicación: de Instituciones educativas Francisco Bolognesi, San Martín de Porres y Peruano Canadiense en el 2015. Forma de Administración: Cuestionario aplicado de forma personal y aplicado una sola vez Variable 2: Satisfacción Laboral Técnicas: La Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana María Mateo Soriano. Año: 2015 Monitoreo: Mediante el nivel de confiabilidad alfa de Cronbach. y la validación por juicio de experto. Ámbito de Aplicación: de Instituciones educativas Francisco Bolognesi, San Martín de Porres y	DESCRIPTIVA: Los datos cuantitativos fueron procesados, analizados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis evaluando a cada variable, a través del programa SPSS versión 21. Se utilizaron tablas y figuras estadísticas cuantitativas. INFERENCIAL: Para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba de Chi- Cuadrada (x²), la cual se calculó mediante la siguiente fórmula: $\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$ En la que: fo = frecuencia observada en cada celda fe = frecuencia esperada en cada celda Además, para medir la significatividad se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman (r), el cual se calculó mediante la expresión: $rs = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ rs = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre rangos (X menos Y) n = número de datos
Colegio	docentes										
Fran Bol	35										
San Mar	30										
Per Can	35										

		<p>Peruano Canadiense en el 2015.</p> <p>Forma de Administración:</p> <p>Cuestionario aplicado de forma personal y aplicado una sola vez</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Anexo 2. Cuestionarios

Cuestionarios sobre gestión educativa

Estimado(a) Profesor(a)

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala. Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante de actuar, marca con un aspa "X". No deje ninguna pregunta sin contestar.

Edad:..... Sexo:..... Grado de instrucción:.....

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	1	2	3	4	5
01	Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico.					
02	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.					
03	Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.					
04	Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.					
05	Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación al PCC.					
06	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
07	Conoce el nivel desempeño de los docentes a través del monitoreo y asesoramiento					
08	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo					
09	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje.					
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.					
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género					
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.					
13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad					
14	Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar					
15	Implementar programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.					
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI;					
17	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional					

18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje					
19	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.					
GESTIÓN INSTITUCIONAL						
20	. Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo					
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA					
22	Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica					
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones					
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo					
GESTIÓN COMUNITARIA						
25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes					
26	Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.					
27	Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.					
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad					
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.					
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado(a) Profesor(a)

El presente es un documento anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación, para lo cual te pido tu colaboración.

A continuación, hay una relación de preguntas que va a responder. No hay respuesta buena ni mala.

Lo importante es que responda con sinceridad. Si las situaciones se asemejan a su forma constante

de actuar, marca con un aspa "X". No deje ninguna pregunta sin contestar

Edad..... Sexo.....Grado de instrucción.....

INDICACIONES:

Marque alguna alternativa y responda a la realidad de su percepción.

N: Nunca CN: Casi nunca AV: A veces CS: Casi siempre S: Siempre

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
	¿Te sientes satisfecho con...?	1	2	3	4	5
01	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.					
02	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.					
03	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa					
04	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión.					
05	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.					
06	El sistema de evaluación del trabajo en aula					
07	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.					
08	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa					
09	El salario que recibes actualmente.					
10	El sistema de escalafón de salarios.					
11	El tipo de jubilación que recibirás.					
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.					
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.					
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.					
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula.					
16	Los materiales didácticos proporcionado por la I.E					
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión.					
18	La relación con el director.					
19	La relación con los compañeros de trabajo.					

20	La relación con los padres de familia.					
21	La relación con los estudiantes					
22	La supervisión que ejercen sobre usted.					
23	La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.					
24	La forma en que usted es dirigido.					
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.					

Anexo 3. Certificado de Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Gestión pedagógica								
1	Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico.	X		X		X		
2	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
3	Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.	X		X		X		
4	Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
5	Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación Al PCC.	X		X		X		
6	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Conoce el nivel desempeño de los docentes a través del monitoreo y asesoramiento.	X		X		X		
8	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo	X		X		X		
9	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa								
		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género	X		X		X		
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad	X		X		X		
14	Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar	X		X		X		
15	Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Gestión institucional								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI;	X		X		X		
17	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional	X		X		X		
18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	X		X		X		

20	Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo	X		X		X		
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA	X		X		X		
22	Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica	X		X		X		
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones	X		X		X		
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Gestión comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No	
25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes	X		X		X		
26	Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.	X		X		X		
27	Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.	X		X		X		
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad	X		X		X		
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.	X		X		X		
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **MARITZA GUZMÁN MEZA**

DNI: 06035574

Especialidad del validador: **Temático o Metodólogo**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de agosto del 2015

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Labor que plantea los retos mentales	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	¿Te sientes satisfecho con...?							
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.	X		X		X		
2	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión.	X		X		X		
5	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.	X		X		X		
6	El sistema de evaluación del trabajo en aula	X		X		X		
7	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.	X		X		X		
8	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 : Recompensas equitativas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El salario que recibes actualmente.	X		X		X		
10	El sistema de escalafón de salarios.	X		X		X		
11	El tipo de jubilación que recibirás.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 : Condiciones apropiadas de trabajo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.	X		X		X		
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.	X		X		X		
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.	X		X		X		
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula.	X		X		X		
16	Los materiales didácticos proporcionado por la I.E	X		X		X		
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4 : Compañeros colaboradores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	La relación con el director.	X		X		X		
19	La relación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	La relación con los padres de familia.	X		X		X		
21	La relación con los estudiantes	X		X		X		
22	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
23	La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.	X		X		X		
24	La forma en que usted es dirigido.	X		X		X		
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **MARITZA GUZMAN MEZA** DNI: 06035574

Especialidad del validador: Temático o Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de agosto del 2015



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Gestión pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Asesora y asiste permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico.	X		X		X		
2	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
3	Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.	X		X		X		
4	Promueve a los docentes el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso de aprendizaje.	X		X		X		
5	Verifica que la programación y las estrategias didácticas están en relación Al PCC.	X		X		X		
6	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Conoce el nivel desempeño de los docentes a través del monitoreo y asesoramiento.	X		X		X		
8	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes en el monitoreo	X		X		X		
9	Considera las características y necesidades individuales de los estudiantes, brinda condiciones para su aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos que respeten las diferencias de género	X		X		X		
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad	X		X		X		
14	Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar	X		X		X		
15	Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Gestión institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI;	X		X		X		
17	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional	X		X		X		
18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	X		X		X		

20	Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo	X		X		X	
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA	X		X		X	
22	Cuenta con liderazgo pedagógico y debe velar por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica	X		X		X	
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones	X		X		X	
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Gestión comunitaria		Si	No	Si	No	Si	No
25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes	X		X		X	
26	Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.	X		X		X	
27	Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.	X		X		X	
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad	X		X		X	
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.	X		X		X	
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **AYBAR HUAMANI JUSTINIANO**

DNI: 08822479

Especialidad del validador: **Metodólogo**


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de diciembre del 2015



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1 : Labor que plantea los retos mentales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Te sientes satisfecho con...?								
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.	X		X		X		
2	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa.	X		X		X		
4	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión.	X		X		X		
5	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.	X		X		X		
6	El sistema de evaluación del trabajo en aula	X		X		X		
7	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.	X		X		X		
8	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Recompensas equitativas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El salario que recibes actualmente.	X		X		X		
10	El sistema de escalafón de salarios.	X		X		X		
11	El tipo de jubilación que recibirás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Condiciones apropiadas de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.	X		X		X		
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.	X		X		X		
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.	X		X		X		
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula.	X		X		X		
16	Los materiales didácticos proporcionado por la I.E	X		X		X		
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4 : Compañeros colaboradores	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	La relación con el director.	X		X		X		
19	La relación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	La relación con los padres de familia.	X		X		X		
21	La relación con los estudiantes	X		X		X		
22	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
23	La forma en que los directivos juzgan tu trabajo.	X		X		X		
24	La forma en que usted es dirigido.	X		X		X		
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **AYBAR HUAMANI JUSTINIANO** DNI: 08822479

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de diciembre del 2015.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión educativa

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Gestión pedagógica								
1	Asesora permanentemente al personal a su cargo en materia técnico pedagógico.	X		X		X		
2	Verifica que el docente utilice los métodos y estrategias pedagógicas adecuadas para la conducción del proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
3	Incentiva el trabajo en equipo entre los docentes de las mismas áreas y diferentes ciclos.	X		X		X		
4	Promueve a los docentes en el uso adecuado de los materiales didácticos y tecnológicos para mejorar el proceso aprendizaje.	X		X		X		
5	Conoce si el docente alinea entre el PEI, el PCC metas claras que orienten la programación y la selección de estrategias didácticas	X		X		X		
6	Verifica las estrategias didácticas en función de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
7	Conoce el nivel desempeño de los docentes a través de los logros obtenidos por los estudiantes.	X		X		X		
8	Verifica los logros de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
9	Verifica si utilizan instrumento de evaluación de acuerdo al nuevo enfoque pedagógico	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Gestión administrativa								
10	Utiliza adecuadamente los recursos económicos en la mejora de la institución.	X		X		X		
11	Dispone de servicios básicos: agua, energía eléctrica y servicios higiénicos para el uso de los estudiantes	X		X		X		
12	La infraestructura de la institución se encuentra en buen estado y es apropiada para el desarrollo de las actividades académicas.	X		X		X		
13	Gestiona la obtención y/o mejora de infraestructura, equipamiento y materiales con el apoyo de padres de familia y comunidad	X		X		X		
14	Articula la escuela con aliados estratégicos estableciendo convenios y relaciones de cooperación, para dar soporte al aprendizaje de los estudiantes y garantizar	X		X		X		
15	Implementa programas complementarios de apoyo para garantizar que todos los estudiantes cumplan con las expectativas de aprendizaje establecidas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Gestión institucional								
16	Incorpora el diagnóstico preciso de las necesidades de los estudiantes y las familias en el PEI;	X		X		X		
17	Construye colectivamente y compartida por los integrantes de la comunidad la identidad institucional	X		X		X		
18	Articula la visión institucional con el desarrollo curricular y el proceso de enseñanza-aprendizaje	X		X		X		
19	Realiza el proyecto curricular de la institución de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	X		X		X		

20	Brinda formación integral de los estudiantes y desarrollo de competencias en todas las áreas del currículo	X		X		X	
21	Operativiza cada año el PEI a través de los planes anuales (PAT) debidamente implementados, cuya ejecución es asumida por la comunidad educativa y APAFA	X		X		X	
22	Vela por la coherencia entre el diagnóstico y la propuesta pedagógica.	X		X		X	
23	Fortalece la gestión democrática propiciando la organización y participación del CONEI, APAFA y/o COPAE en la toma de decisiones	X		X		X	
24	Propone los objetivos de la gestión educativa, proceso que lidera el equipo directivo	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Gestión comunitaria		SI	NO	SI	NO	SI	NO
25	Fomenta la participación de las familias como soporte necesario para la formación integral de los estudiantes	X		X		X	
26	Permite que los padres de familias discutan temas que son parte de la problemática de los alumnos, para arribar a soluciones conjuntas con las familias.	X		X		X	
27	Fomenta la participación de las familias, tanto en el proceso de aprendizaje como en la identificación y resolución de los problemas de la institución.	X		X		X	
28	Identifica oportunidades de aprendizaje e incorporándolas en su práctica educativa, recuperando de la historia y los saberes de la comunidad	X		X		X	
29	Crea alianzas estratégicas con las organizaciones de su entorno para el beneficio de los estudiantes.	X		X		X	
30	Posibilita la integración de las instituciones estatales y privadas para la mejora de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Alfonsa Mendez, Karim Lizeth DNI: 40160186

Especialidad del validador:temático.....o Metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de diciembre del 2015

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
DIMENSIÓN 1 : Labor que plantea los retos mentales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Te sientes satisfecho con...?								
1	Las oportunidades que le ofrece su trabajo para demostrar tus habilidades en lo que más destacas.	X		X		X		
2	Las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la I.E	X		X		X		
4	Los foros y capacitaciones que brinda la gestión.	X		X		X		
5	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula.	X		X		X		
6	El sistema de evaluación del trabajo en aula	X		X		X		
7	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula.	X		X		X		
8	La libertad que te brinda el director para realizar cambios positivos en beneficio de la I.E.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : Recompensas equitativas		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	El salario que recibes actualmente.	X		X		X		
10	El sistema de escalafón de salarios.	X		X		X		
11	El tipo de jubilación que recibirás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : Condiciones apropiadas de trabajo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo.	X		X		X		
13	La limpieza, higiene y salubridad de su trabajo.	X		X		X		
14	La distancia donde se encuentra su trabajo.	X		X		X		
15	Los mobiliarios que se encuentran en el aula.	X		X		X		
16	Los materiales didácticos proporcionado por la I.E	X		X		X		
17	Los equipos tecnológicos que brinda la institución para el desarrollo de tu sesión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 : Compañeros colaboradores		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	La relación con el director.	X		X		X		

19	La relación con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	La relación con los padres de familia.	X		X		X		
21	La relación con los estudiantes	X		X		X		
22	La supervisión que ejercen sobre usted.	X		X		X		
23	La forma en que los directivos juzgan su trabajo.	X		X		X		
24	La forma en que es dirigido.	X		X		X		
25	El reconocimiento que brindan los directivos por tu desempeño.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Suficiente
 Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dra. Alfaro Mendez, Karen DNI: 40160186

Especialidad del validador:.....temático o Metodólogo.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de diciembre del 2015

 Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

ss	ae1	ge2	ge3	ge4	ge5	ge6	ge7	ge8	ge9	ge10	ge11	ge12	ge13	ge14	ge15	ge16	ge17	ge18	ge19	ge20	ge21	ge22	ge23	ge24	ge25	ge26	ge27	ge28	ge29	ge30
1	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3
7	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	3
8	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3
9	3	3	2	3	3	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4
10	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5
11	3	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
12	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	3	3
13	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4
14	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3
15	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3
16	3	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4
17	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	3
18	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3
19	3	4	2	4	3	2	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4
20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
21	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2
22	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4
23	2	2	3	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	2	2	3	1	3
24	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
25	3	3	3	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
26	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
27	3	3	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	2	1	1	2	3	2
28	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
29	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3
30	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4
31	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	5	4	3	4	2	4	3	4	5
32	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2
33	3	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	2	3	4	4	4
34	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
35	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
36	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
37	2	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3

38	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	2	
39	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	
40	2	3	2	2	1	2	4	4	5	3	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	2	1	1	1	2	1	1	
41	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
42	3	3	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	2	1	1	1	1	2	
43	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
44	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	
45	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
47	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
48	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	
49	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	
50	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
51	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
52	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
53	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	3	4	4	
54	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
55	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	2	2	4	4	3	4	3	3	
56	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	
57	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	
58	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	4	3	4	
59	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	3	
60	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	
61	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
62	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
63	4	5	3	5	5	4	5	5	4	2	5	3	4	1	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
64	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	5	
65	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
66	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
67	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	5	
68	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	2	3	4	4	3	5	
69	3	3	5	3	4	3	4	5	4	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	
70	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
71	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
72	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	1	2	2	3	4	
73	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
75	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	
76	3	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	
77	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	
78	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	
79	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
80	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	
81	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
82	2	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	

83	3	4	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	1	2	4		
84	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	4	4	5	4	4		
85	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4		
86	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3		
87	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4		
88	3	3	2	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	
89	3	3	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4		
90	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
91	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	
92	3	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
93	3	3	2	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	
94	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	
96	2	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	
97	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
98	2	3	3	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	
99	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	
100	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	2	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	

BASES DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ss	s11	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19	s110	s111	s112	s113	s114	s115	s116	s117	s118	s119	s120	s121	s122	s123	s124	s125
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3
4	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	1	4	4	5	3	2	4	3	3	5	5	3	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
6	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3
7	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4
9	5	5	4	4	4	4	5	4	1	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
10	2	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	3
11	1	4	4	2	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3
12	2	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
13	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	1	3	1	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3
14	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
15	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	5	2	4	3	5	3	2	4	5	3
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
17	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
18	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
19	4	4	5	3	3	2	4	3	3	3	2	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	3	4
20	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	4	3	3	5	5	3	4	4	2
21	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
22	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
23	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3
24	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4
25	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	4	4	5	4	1	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
28	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
30	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3
31	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	1	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4
32	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4
33	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	5	2	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	4
34	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
35	2	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3
37	1	4	4	2	4	4	5	3	5	5	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3
38	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	5	3	4	4	3
39	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1

41	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3
42	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
43	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	5	2	4	3	5	3	2	4	5	3
44	1	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	1	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1
45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
47	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	5	3	4	4	3
48	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3
49	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	4	4	3
50	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3
51	2	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1
52	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4
53	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
54	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
55	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3
56	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	1	3	2	3	4	4	5	5	3	3	3	3
57	4	4	5	3	3	4	5	2	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	3	2
58	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	2
59	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	4
60	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	4	2	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	2
62	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
63	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
64	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	3	3
65	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4
66	4	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3
67	2	4	4	2	4	4	5	3	5	5	1	4	3	5	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	1
68	4	5	3	4	3	4	2	4	1	3	1	5	4	5	5	4	5	2	5	5	4	3	4	4	3
69	3	3	4	3	3	5	5	3	4	5	1	4	4	5	3	2	4	3	3	5	5	3	3	3	2
70	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
71	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
72	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3
73	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
74	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	2	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	3	4
75	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	2	4	5	2	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	4
76	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
77	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3
78	3	4	4	3	3	3	5	2	4	4	1	4	4	5	2	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3
79	4	4	4	3	4	4	5	3	2	2	2	4	4	5	4	2	4	3	4	5	5	3	3	4	4
80	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
81	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3
82	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	5	2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4
83	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	2	5	5	5	4	4	3
84	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
85	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5

86	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
87	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
88	4	5	4	3	4	3	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3
89	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	2	3	4	5	3	4	3	4
90	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
91	4	5	4	3	4	3	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3
92	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4
94	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4
95	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	3	3
96	5	5	4	4	4	4	5	4	1	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
97	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
98	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3
99	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4
100	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

Anexo 5. Artículo científico

**Gestión educativa y Satisfacción laboral en tres
Instituciones de la ugel 01 - 2015**

Ana María Mateo Soriano
miss_any20@hotmail.com

Escuela de Postgrado

Universidad César vallejo – Filial Lima

1. RESUMEN

La presente investigación titulada "Gestión Educativa y Satisfacción Laboral", tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015.

Se utilizó el método hipotético deductivo de naturaleza cuantitativa de carácter correlacional y alcance transversal, se utilizó, el diseño no experimental. Determinándose la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral. La muestra fue conformada por 100 docentes. La técnica de la encuesta con la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach, para la confiabilidad se utilizó KR 20 y para comparar la estadística. Coef. Rho de Spearman. Se Concluyó con el análisis obtenidos que existe relación significativa moderada entre las variables Gestión educativa y Satisfacción laboral. Excepto en la dimensión gestión administrativa y Satisfacción laboral no existe relación significativa.

2. PALABRAS CLAVES:

Gestión Educativa, Satisfacción laboral, Gestión Pedagógica, Condiciones apropiadas de trabajo

ABSTRACT

This research entitled "Educational Management and Job Satisfaction" general objective was to determine the relationship between education management and job satisfaction among teachers of three educational institutions of Network 13, Ugel 01-2015.

the deductive hypothetical method of quantitative nature of correlational nature and scope cross was used, non-experimental design was used. Determining the relationship of educational management with job satisfaction. The sample was composed of 100 teachers. The survey technique with the application of Cronbach's alpha test, for reliability and KR 20 was used to compare statistics. Coef. Spearman's rho. It concluded with the analysis obtained that there is moderate significant relationship between variables educational management and job satisfaction. Except in administrative management and labor dimension there is no significant relationship satisfaction.

KEYWORDS: Educational Management, Job Satisfaction, Educational Management, appropriate working conditions.

Introducción

La presente investigación es denominada "Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 el objetivo general es determinar la relación significativa que hay entre ambas variables. Los investigadores concuerdan que existe una amplia relación entre la gestión educativa y la satisfacción. La capacidad de gestión del director es el factor más importante para lograr una armonía entre los componentes de la comunidad educativa y que se sientan identificados entre sí y con su institución educativa.

En la actualidad encontramos aportes nacionales e internacionales de investigación importantes que benefician positivamente a la gestión del director entre las más importante mencionamos:

Antecedentes Nacionales

Rojas (2013), en su investigación para optar el título de maestría, titulado "La gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa innova school. Llegó a la conclusión que no se corrobora la hipótesis general en consecuencia que no existe relación significativa directa entre ambas variables y sus dimensiones.

Yabar (2013), en su tesis titulada "La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la institución educativa privada Santa Isabel de Hungría. Para tener el grado de maestría. Es cuantitativa correlacional. Sé fundamento bajo una teoría que explica una realidad. Se concluyó que hay relación directa entre las dos variables estudiadas. Asimismo podemos afirmar a mejor gestión del director mayor será el compromiso de los docentes, ya que directores responsables y consciente de su labor motivará que los maestros a seguir preparando para mejorar el nivel de la educación

Antecedentes Internacionales

Rivas (2009), en el trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador". Su objetivo Descubrir si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los docentes. En su conclusión el grado de satisfacción laboral encontrado fue entre satisfechos y muy satisfechos. Los docentes se autopercibieron en un nivel de desempeño entre bueno y excelente.

Gestión educativa

Ministerio de Educación (2011) nos dice:

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia. (p.34)

Esta definición apunta hacia la democratización del sistema, conceptuando la gestión no sólo en el aspecto administrativo sino también pedagógico, institucional y comunitario. De esta manera, una buena gestión implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces de construir un país en democracia.

Acuña (2010) manifiesta:

Que la gestión de una escuela se presenta como un escenario donde se da lugar la formación el desarrollo educativo que traspasan la totalidad de las actividades en los espacios de la institución: desde el salón de clase hasta la existencia institucional, desde la visión "rigurosamente pedagógico". Inclusive también los espacios, dimensiones y procesos organizacionales (p. 24)

Podemos decir que la gestión educativa se inicia desde el aula y atraviesa de manera transversal los espacios de la institución, buscando siempre la mejora en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2009) manifiestan:

"Numerosos estudios desde la visión más ligada a la teoría organizacional, la gestión es manifestada como un grupo de desarrollos teórico-prácticos integrado dentro del conjunto educativo, para ejecutar los mandos colectivos" (p. 16)

Por otro parte, la nueva concepción de diversificación y la necesidad de dar más autonomía a los equipos de profesores. Un directivo no debe limitarse solamente a parte administrativa como se realizaba en tiempos anteriores.

Vargas (2010) la planificación viene a ser:

El diseño de los planes y programas de estudio. Articula el Proyecto Curricular Institucional (PCI) a largo plazo, con el Diseño Curricular Diversificado y el Plan Anual de Trabajo (PAT), en el corto plazo. Considera los problemas de la comunidad para que sean afrontados a través de temas transversales con el diseño curricular, el calendario comunal y la elaboración de las unidades didácticas. (p. 45)

Podemos manifestar que la planificación es fundamental ya que el director con su personal decide y acuerda el como va a conducir a trabajar y que estrategias utilizará para que la institución se transforme en una escuela de calidad

Ministerio de educación (2011) manifiesta:

Esta etapa nos permite ejecutar todo lo planificado la cual implica el desarrollo de la gestión en coordinación con las actividades de los maestros, alumnos, padres entre otros. Compromete las responsabilidades de trabajo en función a la jerarquía de autoridad (p. 42)

Asimismo manifestamos el procedimiento de ejecución de esta forma: como realizar el trabajo en equipo en la escuela con los docentes y con los estudiantes en el aula. Los maestros y directivos ejecutan sus habilidades personales y profesionales en beneficio de los estudiantes

Rojas (2006) manifiesta

"Una política de gestión de conocimiento debe incorporar una atención de los mismos para su reconocimiento, así como un testimonio fomentado en la moral que accede, el uso la propagación y explotación de los conocimientos conseguidos del sujeto" (p. 68)

Podemos decir que la política de gestión del conocimiento está basada en la capacidad y conocimiento que tiene el director de una institución.

Como segunda variable tenemos la satisfacción laboral que es plantea por Robbins en el 2011 en la cual sirve de base conceptual a la investigación planteada.

Robbins (2011) nos dice:

La satisfacción laboral en el puesto, centrándose básicamente en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su

trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes
positivas hacia el mismo; una persona que esta insatisfecha con su puesto tiene
actitudes negativas hacia él” (p. 64)

La satisfacción laboral es el resultado de como se siente la persona con respecto a su centro de labor, es la actitud del individuo de satisfacción e insatisfacción en su institución donde labora

Hannoun (2011) manifiesta:

Como el afecto positivo que comprueba una persona por la situación de realizar un trabajo que le agrada, en un medio que le permite estar a gusto llámese empresa u organización que le es tentadora que recibe recompensas psico-socio-económicas en relación con sus expectativas (p. 20)

Según el autor manifiesta que la satisfacción laboral es una experiencia de satisfacción que vive una persona por el hecho de realizar algo laboral que despierte su interés en un lugar agradable, cómodo, donde se sienta bien. Llevado al ámbito educativo podemos decir que el profesor se sentirá satisfecho trabajando con sus alumnos en un ambiente agradable donde respeten su autonomía y halla una buena comunicación con los directivos y por otro lado que los salarios económicos esté de acuerdo con sus tentativas.

Castells (2000) define: la satisfacción en el trabajo es "un motivo en sí mismo, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta; es sentirse bien con su trabajo y la organización donde lo ejecuta" (p.19).

Chiavenato (1999) nos dice:

"El comportamiento humano es dinámico. El comportamiento es causado, existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos. El comportamiento es motivado". (p. 6)

Entonces podemos decir si el comportamiento es efectivo, la persona se sentirá complacida, satisfecha y por consiguiente eliminará toda la tensión acumulada. Bueno como ya resolvió aquella necesidad, deja de ser motivadora por que ya calmó su molestia. Podemos decir la satisfacción de una necesidad logra disminuir la necesidad que aún no se

ha satisfecho.

Robbins y Judge (2013) nos dice:

Es probable que la mayoría quiera un puesto de trabajo satisfactorio. No obstante como ninguno es perfecto, con frecuencia tenemos que intercambiar los atributos del puesto de trabajo te presentamos estos factores o atributos de puesto de trabajo: Autonomía e independencia, prestaciones, oportunidades de avance profesional, remuneración, seguridad laboral, capacitaciones, oportunidades para utilizar habilidades, relación con los colegas, relación con el supervisor. (p. 89)

El autor manifiesta que ningún centro laboral es completo cada uno tiene sus particularidades y depende de los que lo integran. Podemos decir en una institución educativa depende mucho de la parte administración de las ganas que le ponga para dirigir hacer un buen trabajo. Hacer sentir bien a sus docentes.

La satisfacción profesional depende de muchos factores tiene que ver con su formación, con los valores aprendidos, con su compromiso, su responsabilidad. Cuanto más sea la calidad de vida profesional más satisfacción obtendrá y se reducirá el ausentismo.

Robbins y Coulter (2005) nos dice:

"Una de las consecuencias más importantes de la satisfacción laboral es el ausentismo, los factores de riesgos organizacionales puede ser la causa de la insatisfacción labora". (p. 163)

Padrón (1994). Nos indica que:

La satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionada con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional. (p. 4)

METODOLOGÍA

Desde el aspecto Metodológico, la presente investigación pretende establecer un conjunto de conocimientos que sirvan de elemento para mejorar la gestión del director y por ende los docentes se encuentren satisfacción con su labor que beneficiará directamente a los

estudiantes.

El método que se utilizó es el hipotético-deductivo, que según:

según Tamayo y Tamayo (2006) consiste en “proponer una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales”. En el primer caso, se llega a la hipótesis mediante procedimientos inductivos y en segundo caso mediante procedimientos deductivos. (p. 43)

Básica o fundamental como indican Gomero y Moreno (2007) “esta investigación busca el conocimiento teórico, tiene el objetivo de producir nuevos conocimientos, es decir, se interesa por el incremento del conocimiento de la realidad” (p. 72).

La investigación es correlacional porque su finalidad es medir dos variables con el fin conocer el nivel o grado de correlación. Sobre el caso, Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) describen “Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre las dos variables. Miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”

(p. 81)

Investigación cuantitativa, es secuencial y probatorio, puesto que cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar, saltar o eludir” pasos, el orden o secuencia es riguroso; aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan preguntas y objetivos de la investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Es transversal, porque se recolectará los datos en un solo momento, es decir, en un tiempo único. La población de la investigación está conformada por 135 docentes de tres Instituciones Educativas de la ugel 01.

Según Oseda (2008) afirma: La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares.

(p. 120)

En cuanto a la muestra que se va a trabajar en la investigación, podemos mencionar que: El mismo Oseda (2008) menciona que: la muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta

es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población (p. 122).

El muestreo es no probabilístico, ya que no se conoce la probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionados en una muestra. Es un tipo de muestreo que es usado muy frecuentemente por la facilidad con que puede obtenerse una muestra; aun cuando se desconozcan las bases para su ejecución.

Es intencionado porque quien selecciona la muestra lo que busca es que ésta sea representativa de la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva.

RESULTADOS

Se ha encontrado como resultado un nivel significativo en la relación de las variables Gestión educativa y Satisfacción laboral.

Con respecto de la variable Gestión educativa, del 100% de la muestra, el 41% perciben un nivel alto, el 59% un nivel medio y el 0% un nivel bajo y sus dimensiones se muestra un nivel significativo y con respecto de la variable evaluación del *Satisfacción laboral*, del 100% de la muestra, el 67% perciben un nivel alto, el 33% un nivel medio y el 0% un nivel bajo y sus dimensiones pudiendo mencionar su nivel significativo.

En cuanto a la interpretación de la prueba de hipótesis entre las variables , se encontró como resultados obtenidos en *la Gestión educativa* se relaciona directamente con *Satisfacción laboral* según el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,227$; lo que indica que existe relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,023 \leq ,05$); por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015.

DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, en relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a ,227 señala que hay una relación con las variables, con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,023 \leq ,05$), determinando que: Hay relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral en los docentes de tres

instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015; resultados que se relaciona con el estudio de Rojas (2013) en su tesis titulado Gestión educativa y Desempeño docente de la institución educativa Innova School concluyó que no existe concordancia significativa entre las variables, lo cual contrasta con la hipótesis dada y también con los resultados de la presente investigación. Concluyéndose que mientras hay una buena gestión educativa también habrá un alto nivel de satisfacción laboral, sin embargo existiendo una buena gestión educativa no siempre existe buen desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 1, en la relación entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,300$; lo que muestra que hay una baja relación con las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,002 \leq ,05$); se determina que : Hay relación significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 - 2015?; que tiene una relación directa con el estudio de Yabar (2013) La Gestión educativa se relaciona con la Práctica docente del Cercado de Lima llegando a la siguiente conclusión: Existe una relación significativa entre el planeamiento pedagógico de la gestión educativa y la relación con la práctica docente obteniendo el Rho de Spearman es 0.649 indica que existe relación moderada y directa; es decir a mejor gestión pedagógica mayor será el compromiso laboral en aula.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 2, en la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, habiéndose obtenido el coeficiente de relación de Spearman $\rho = ,196$; lo que demuestra que no hay una relación entre las variables; con un nivel de significancia verídico mayor que el nivel de significancia teórico ($p = ,051 \leq ,05$); lo cual se acepta la hipótesis nula que indica: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Rivas (2009), en su tesis satisfacción laboral y desempeño docente concluye que el nivel de correlación es positivo y moderado ya que arrojó 0,923 para la satisfacción laboral y 0,938 para el desempeño docente. Se empleó el coeficiente estadístico Pearson en el estudio, en la cual tiene semejanza con la realidad actual de los docentes de tres instituciones de la Red 13 de la ugel 01 y el estudio gestión educativa y satisfacción laboral

También con respecto a la hipótesis específica 3, en la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral habiendo obtenido el coeficiente de relación

Spearman $\rho = ,295$; lo que precisa que existe una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,003 \leq ,05$); por la cual se determina que: Hay relación significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas; resultado que se relaciona con el estudio de Nuñez (2009), en su investigación titulada Relación entre el clima institucional y Satisfacción laboral de los profesores de Informática y Sistema de Información, buscaba enlazar el clima institucional con la satisfacción laboral en equipo de trabajo integrado por maestros de informática y sistemas informáticos. El autor da a conocer que para que exista un clima institucional en una institución debe la gestión establecer métodos y estrategias innovadoras. De la misma forma implementar bien con recursos útiles para el desempeño del docente. Concluyo a mejor gestión institucional mayor será la satisfacción laboral de los docentes.

Con respecto a la hipótesis específica 4, en relación entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral habiendo obtenido el coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,272$; se admite que hay una baja relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico

($p = ,006 \leq ,05$); por lo cual se manifiesta que: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015; resultado que se relaciona con el estudio de Basto (2010), Liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral del maestro del nivel secundaria, que llegó a la siguiente conclusión que hay una línea fuerte entre el liderazgo del personal directivo y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo el directivo muestra una actitud abierta hacia la comunidad, que le permita crear alianzas en beneficio del educando. Concluyo que existe relación con la hipótesis 4 de la actual investigación.

CONCLUSIÓN

Primera.- Existe una relación significativa entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de las tres instituciones educativas de la Red 13, Ugel 01 – 2015 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un nivel de significación igual a ($p = ,023 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Segunda.- Existe relación muy significativa entre la gestión pedagógica y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,300$; y un nivel de significación

igual a ($p = ,002 \leq ,05$). Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.

Tercera.- No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,196$; y un nivel de significación igual a ($p = ,051 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel no se encuentra dentro del valor permitido, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Cuarta.- Existe relación muy significativa entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,295$; y un nivel de significación igual a ($p = ,003 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido. Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.

Quinta.- Existe relación muy significativa entre la gestión comunitaria y la satisfacción laboral de los docentes de la RED 13 de Villa el Salvador en el año 2015. Habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman $\rho = ,272$; y un nivel de significación igual a ($p = ,006 \leq ,05$), lo que demuestra que dicho nivel se encuentra dentro del valor permitido. Lo cual nos permite aceptar la hipótesis específica de nuestra investigación.

10. REFERENCIAS

- Acuña, F. (2010). *Gestión Educativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos. (p.44)
- Castell, (2000 referido en el Manual de Gestión de Directores Unesco 2011) Perú
- Chiavenato, I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Colombia. Editorial McGraw – Hill. Quinta edición.
- Hernandez, R. Fernandez, C y Baptista, P. (2001) En su libro *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill. Mexico. Pag.
- Hannoun, G. (2011) en su investigación satisfacción laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2009) manual de *gestión educativa estratégica* volumen 2. Argentina

- Ministerio de Educación, (2011). *Manual de Gestión para directores*. Lima, Perú: Editorial Lance gráfico. (p. 22)
- Padrón, H (1994). En su investigación satisfacción profesional del profesorado (tesis doctoral) 1994
- Rivas, M. (2009) en su investigación satisfacción y desempeño docente Tesis de maestría. Año 2009
- Robbins, S. (2011) *Comportamiento organizacional*, México: Editorial Educación. Décima edición. (p. 66)
- Robbins, S y Judge (2011) *Comportamiento organizacional*, (p. 197) México: Editorial Educación Superior Latinoamericana: Marisa de anta.
- Robbins, S y Coulter, M. (2005) *Administración. Octava edición. Edición. Entitled Management. Mexico.*
- Rojas, J. (2006). *Gestión educativa en la sociedad del conocimiento*. Editorial: Magisterio, primera edición.
- Rojas, N. (2013) en su investigación gestión educativa y desempeño docente de Tesis de maestría. Perú
- Tamayo, M. (2003) en su libro proceso de investigación científica. Editorial. Limusa S.A. México.
- Unesco (2004) *47º Conferencia Internacional de Educación Ginebra*. Suiza
- Vargas, D. (2010.) en su investigación Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativo. Año 2013